

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 66
(МАДОУ № 66)

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МАДОУ № 66
(протокол от 03.12.2024 №2)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ № 66
от 03 декабря 2024 г. № 80-од

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
(протокол от 03.12.2024 № 2)

Положение

**об оплате труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 66**

Екатеринбург – 2024

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного учреждения детского сада № 66 (далее - Учреждения) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий»;
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных Учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 (протокол № 13), руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург»;
- Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 26.07.2019 г. № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 30.10.2024 г. № 2640 «О внесении изменений в постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

2. Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами Учреждения. Система оплаты труда работников Учреждения разрабатывается правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников Учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, 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), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации 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), 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).

6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников Учреждения 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) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения;
- 9) 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. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объем 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.

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

11. Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю - со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).
- 4) при внесении изменений в «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» и другие акты трудового законодательства Свердловской области и Российской Федерации.

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

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

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

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

16. Предоставление возможности осуществлять работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

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

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

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

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 1 - 6 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений

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 (Приложение № 6).

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».

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

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

21. 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»

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

22. В настоящем Положении приведены минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников Учреждения:

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

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных 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.

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

25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям,

рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

26. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

31. Всем работникам Учреждения 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 Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются 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.

34. 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.

35. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты за увеличение объема работ (за заведование творческими рабочими группами, консультационными центрами, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы), оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) устанавливаются в абсолютном размере.

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

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

36. 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 каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

37. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

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

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

39. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

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

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

42. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 4) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

43. 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.

44. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

45. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения. (Приложение № 7, № 8)

46. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования работников за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня воспитанниками Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Учреждение в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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 Учреждения, трудовым договором.

47. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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 Учреждения, трудовым договором.

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

49. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

50. Руководитель Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказать работникам единовременное премирование.

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

51. Руководитель Учреждения 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника

52. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

53. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителя включает в себя:

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

54. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю Учреждения, утвержденной учредителем.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

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

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

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

56. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 -70 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, которые указаны в Приложении № 6 настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

58. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

59. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

60. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.10.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель*	8 278	24 512
*За выполнение младшим воспитателем особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 4000,00 руб., которое образует новый минимальный размер должностного оклада.				

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.09.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Первый	Инструктор по физической культуре	11 870	23 512,50
	Музыкальный руководитель	11 870	23 512, 50
Второй	Педагог дополнительного образования	12 867	23 982, 75
Третий	Воспитатель	12 867	24 462,41
	Педагог-психолог	12 867	24 462,41
Четвертый	Учитель-логопед (логопед)	13 304	24 951,47
	Тьютор	13 304	24 951,47

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.10.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Второй	Заведующий хозяйством	7 801	31 320

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ И
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.10.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводственные должности служащих первого уровня"	Первый	Делопроизводитель	6 048	27 235

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И
МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.10.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	Первый	Грузчик	5 095	18 411
		Кастелянша	5 095	18 411
		Уборщик служебных помещений	5 095	21 670
		Дворник	5 095	18 411
		Кладовщик	5 508	18 411
		Кухонный рабочий	5 508	18 411
		Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	5 508	18 411
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 922	18 411
		Повар	9 136	24 785
**За выполнение кухонным рабочим, поваром особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3500,00 руб., которое образует новый минимальный размер должностного оклада.				

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб. с 01.10.2024	Размер должностного оклада, установленный в ДОУ
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	Первый	Заведующий (начальник) структурным подразделением	10 664	40 853

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога образовательного Учреждения	Баллы	Источник информации
Интенсивность и высокие результаты работы		
1. Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства в сфере образования		
1.1 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений участников образовательных отношений	1	Самоанализ
2. Реализация программ (проектов), направленных на работу с одаренными детьми		
2.1 Участие детей в официальных мероприятиях	2	Наличие сертификатов, грамот, дипломов
2.2 Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в участвующих в официальных мероприятиях		Наличие сертификатов, грамот, дипломов
Федеральный уровень	1	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	4	
Районный уровень	3	
Уровень МАДОУ	1	
3. Создание условий для охраны здоровья воспитанников		
3.1 Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в образовательной организации	2	Самоанализ
4. Реализация социокультурных проектов (программ)		
4.1 Реализация программы в рамках взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	2	План взаимодействия Самоанализ
5. Реализация инновационных программ		
5.1 Реализация мероприятий в соответствии с инновационными программами (проектами):		Самоанализ
Федеральный уровень	1	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	4	
Районный уровень	3	
6. Развитие образовательного пространства МАДОУ		
6.1 Наличие и эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства МАДОУ	3	Самоанализ
Качество выполняемых работ		
7. Организация эффективных форм работы с родителями (семейные праздники, родительские клубы, выездные мероприятия, онлайн-марафоны и др. инновационные формы)	4	Отчет о проведенных мероприятиях, лист регистрации Самоанализ
8. Работа в адаптационный период	3	Реализация программы адаптации Отчет
9. Выполнение функций наставника для молодых педагогов	2	Приказ руководителя
Максимальное количество баллов	40	

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОЧЕГО ПЕРСОНАЛА**

ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО

Показатели и критерии эффективности деятельности	Баллы	Источник информации
Интенсивность и высокие результаты работы		
1. Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования		
1.1 Отсутствие обоснованных обращений по вопросам организации образовательного (воспитательного) процесса	1	Самоанализ
2. Реализация мероприятий по развитию профессиональных кадров		
2.1 Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах		Наличие сертификатов, грамот, дипломов
Федеральный уровень	1	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	3	
2.2 Представление результатов деятельности педагогов на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций		Наличие сертификатов, грамот, дипломов
Федеральный уровень	1	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	3	
3. Реализация программ (проектов), направленных на работу с одаренными детьми		
3.1 Участие детей в официальных мероприятиях различного уровня	2	Наличие сертификатов, грамот, дипломов
3.2 Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях		Наличие сертификатов, грамот, дипломов
Федеральный уровень	1	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	4	
Районный уровень	3	
4. Создание условий для охраны здоровья воспитанников		
4.1 Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в образовательной организации	2	Самоанализ
5. Реализация программ сетевого взаимодействия		
5.1 Реализация программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	2	План взаимодействия Самоанализ
6. Реализация инновационных программ		
6.1 Документальное подтверждение наличия официального статуса инновационной, пилотной или экспериментальной площадки		Наличие приказов, распоряжений о присвоении статуса
Федеральный уровень	3	
Региональный уровень	2	
Муниципальный уровень	1	
6.2 Документальное подтверждение участия в реализации городского сетевого проекта	2	Наличие приказов, распоряжений
7. Развитие образовательного пространства МАДОУ		
7.1 Наличие и эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства МАДОУ	3	Самоанализ
Качество выполняемых работ		
8. Организация эффективных форм работы с родителями	4	Отчет о проведенных мероприятиях, лист

		регистрации Самоанализ
Максимальное количество баллов	44	

ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

Показатели и критерии эффективности деятельности	Баллы	Источник информации
Интенсивность и высокие результаты работы		
1. Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования		
1.1 Отсутствие обоснованных обращений по вопросам организации образовательного (воспитательного) процесса	3	Самоанализ
1.2 Отсутствие неисполненных (в соответствии с установленными сроками) предписаний надзорных и контрольных органов	5	
2. Реализация мероприятий по развитию обновлению материально-технического обеспечения		
2.1 Участие в преобразовании РППС, обновлении материально-технического обеспечения и интерьера в группе/учреждении	5	Самоанализ
3. Организация безопасных условий пребывания в ДОУ		
3.1 Организация безопасных условий пребывания воспитанников и сотрудников, соблюдением требований ОТ, ППБ, СП 2.4. 3648-20	5	Контроль руководителя
3.2 Безопасность использования в процессе эксплуатации оборудования, приборов, ТСО	5	Контроль руководителя
4. Хозяйственное обслуживание ДОУ		
4.1 Эффективность расходования финансовых средств и материальных запасов, выделенных на хозяйственные нужды	5	План взаимодействия Самоанализ
4.2 Своевременное проведение инвентаризации и правильное списание материальных средств	5	Контроль руководителя
4.3 Энергосбережение и повышение энергетической эффективности ДОУ	5	Самоанализ
5. Взаимодействие с поставщиками услуг, товаров.		
5.1 Своевременное заключение договоров с поставщиками	5	Наличие договоров
Качество выполняемых работ		
6. Качественная работа работы МОП, пищеблока	5	Самоанализ
7. Выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж МАДОУ	5	Самоанализ
8. Санитарное состояние МАДОУ	5	Самоанализ
Максимальное количество баллов	58	

ДЛЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

(делопроизводитель, младший воспитатель, УСП, дворник,
повар, кастелянша, РКОЗ, машинист по стирке белья)

№	Критерии	Баллы
Качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие замечаний к содержанию рабочего места и оформлению рабочей документации, режиму рабочего времени.	4
2.	Соблюдение профессиональной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе/учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций.	4
3.	Энергосбережение и повышение энергетической эффективности ДОУ	4
Максимальное количество баллов		12

ДЛЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

(кладовщик)

№	Критерии	Баллы
Качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие замечаний к содержанию рабочего места и оформлению рабочей документации, режиму рабочего времени.	4
2.	Соблюдение профессиональной этики, наличие благоприятного психологического климата в группе/учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций.	4
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества, оборудования.	4
4.	Энергосбережение и повышение энергетической эффективности ДОУ	4
Максимальное количество баллов		16

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

1. Установление стимулирующих выплат работникам производится при условии наличия денежных средств в стимулирующем фонде оплаты труда, надлежащего исполнения трудовых обязанностей и выполнения показателей оценки эффективности труда указанных в главе 5 настоящего Положения.

2. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал, год по результатам работы работников в предыдущем периоде Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия).

3. Работа Комиссии регламентируется Положением о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МАДОУ № 66.

Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива, путем открытого голосования. В состав Комиссии входят:

- руководители подразделений: заместитель заведующего, заведующий хозяйством;
- представители трудового коллектива: 1 человек от педагогического состава, 1 человек от младшего обслуживающего персонала.

5. Основной функцией Комиссии является оценка эффективности труда работников Учреждения в соответствии с показателями, определенными в приложении № 7 настоящего Положения.

6. Комиссия, по результатам самоанализа педагогических работников и младшего обслуживающего персонала, а также анализа деятельности работников Учреждения руководителями подразделений – выполнения работниками показателей оценки эффективности и качества труда за отчетный период, определяет количество баллов к начислению стимулирующих выплат.

7. Итоги работы комиссии оформляются протоколом, в котором указывается максимальное количество баллов, набранное каждым работником и общее количество баллов, набранных всеми работниками. Протокол заседания комиссии предоставляется руководителю Учреждения для издания приказа о стимулировании работников.

8. Стоимость 1 балла определяется комиссией Учреждения ежемесячно (ежеквартально), исходя из сложившейся суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) по формуле: $СОБ = СЧ : ОКБ$ (СОБ – стоимость 1 балла, СЧ – сумма стимулирующей части ФОТ подлежащая к распределению, ОКБ – общее количество баллов, набранное всеми работниками по всем показателям).

Для перевода количества баллов в рубли СОБ умножается на индивидуальное количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.

9. Размеры стимулирующих и единовременных выплат устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях с учетом педагогической (учебной) нагрузки и максимальными размерами не ограничиваются.

10. В случае работы работника в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), временной нетрудоспособности работника, иных случаев работы работника с отклонениями от установленного режима рабочего времени, стимулирование работника производится пропорционально отработанному работником времени.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИЛИ СНИЖЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Прекращение или снижение размера выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работников, производится на основании приказа руководителя Учреждения. Период, на который прекращается или снижается размер выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работника, указывается в приказе по Учреждению.

2. Назначение и выплата работникам выплат стимулирующего характера к должностным окладам не производится по следующим основаниям:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, неисполнение (ненадлежащее исполнение) условий трудового договора, Должностной инструкции, Устава Учреждения;

- нарушение требований нормативных актов и локальных актов Учреждения, в том числе требований: охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, санитарно-эпидемиологических, противопожарных и иных правил и норм, которые повлекли несчастные случаи с воспитанниками МАДОУ;

- нарушение прав ребенка;
- недобросовестное выполнение своих обязанностей, ведущих к ухудшению качества работы;

- нарушение норм питания.

3. Размеры выплат к должностным окладам работников подлежат снижению по следующим основаниям:

- невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки;
- опоздания на работу;
- ранний уход с работы;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение требований «Кодекса профессиональной этики педагогических работников Учреждения».

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

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МЕСЯЧНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

Наименование составляющих коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации	
	воспитатели	специалисты
1	2	3
Квалификационные категории:		
высшая категория	25%	25%
первая категория	20%	20%
без категории	–	–
Образование:		
высшее	120%	120%
среднее профессиональное	110%	110%