

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №154



**ПРИНЯТО**  
на Совете  
МАДОУ детский сад № 154  
Протокол № 01.09.21 г.



**УТВЕРЖДЕНО:**  
Заведующий  
МАДОУ детский сад № 154  
И.А. Музипова  
Приказ № 66 от 01.09.21 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №154**

Екатеринбург, 2021г.

## ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад №154 Отдела образования администрации Орджоникидзевского района города Екатеринбурга (далее – детский сад).

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее - ТК РФ) (ст. 57, 135, 143, 144);
  - Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
  - Закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон РФ "Об образовании") (ст. 8, 99);
  - Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;
  - Постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973 ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области»;
  - Постановление Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;
  - Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга №1938 от 05.05.2011г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
  - Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 5043 от 29.11.2011г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
  - Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 2497 от 22.07.2013г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».
  - Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 3611 от 22.10.2013г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».
  - Служебной записки № 02-01-81/7095 от 06.11.2013 МОПОСО «О выплате ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией»
- 1.3. Для разработки данного Положения использовались:
- Закон "Об образовании в РФ" № 273-ФЗ (ст. 32);
  - Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" (ч. 2 ст. 26.14);

- Трудовой кодекс РФ (ст. 60.2, 91, 96, 101, 111-113, 129, 146-154, 333, 350);
- постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";
- постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 4220 от 19.12.2013 «О минимальной заработной плате»
- постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";
  - постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 "О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94";
  - приказ Минпроса СССР от 16.05.1985 № 94 "Об утверждении Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения в новой редакции и перечня работников, которым устанавливаются доплаты за совмещение профессий" (п. 91);
  - приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";
  - приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";
  - приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда";
  - приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее - Приказ № 822);
  - приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
  - приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников детского сада, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала детского сада.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников детского сада за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.6. Заработная плата работников детского сада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы.

1.8. Размер, порядок и условия оплаты труда работников детского сада устанавливаются работодателем в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

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

1.9. Фонд оплаты труда детского сада утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.10. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим детского сада в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

1.11. Должности работников, включаемые в штатное расписание детского сада, должны соответствовать уставным целям детского сада, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и Тарифно-квалификационным характеристикам по общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

## **ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА**

2.1. При определении размера оплаты труда работников детского сада учитываются следующие условия:

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

2.2. Заработная плата работников детского сада предельными размерами не ограничивается.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.3 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.

2.5. Заведующий детского сада:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же детском саду помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников детского сада;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников детского сада.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в детском саду педагогическими работниками, определяется заведующим детского сада в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа ДОУ, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Оплата труда работников детского сада включает в себя:

- минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего Положения.

2.8. Детский сад в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников детского сада устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по

соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

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

2.12. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
- персональный повышающий коэффициент.

2.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.14. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.15. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте детского сада.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим в отношении конкретного работника.

2.16. 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.

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

2.18. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников детского сада.

### **ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА МЛАДШИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

3.1. Размеры должностных окладов работников детского сада, занимающих должности младших воспитателей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей младших воспитателей

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Диапазон минимальных размеров должностного оклада, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	4805

3.3. Младшим воспитателям при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей</b>		<b>до 200%</b>
<b>1. Уровень профессиональной подготовки</b>		<b>до 50%</b>
1.1.	Отличное знание и неукоснительное выполнение требований СанПиН	до 50%
<b>2. Сложность выполняемой работы</b>		<b>до 50%</b>
2.1	Помощь в обеспечении индивидуальных условий в воспитательно-образовательном процессе каждому ребенку;	до 50%
<b>3. Важность выполняемой работы</b>		<b>до 50%</b>
3.1	Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников;	до 25%
3.2	Помощь в обеспечении здоровьесбережения, эффективности мер по снижению заболеваемости;	до 25%
<b>4. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		<b>до 50%</b>
4.1	Принятие решений по соблюдению требований ОТ и ТБ;	до 10%
4.2	Умение принятия конкретных оперативных решений;	до 10%
4.3	Включенность младшего воспитателя в организацию благоприятных условий для пребывания детей в группе	до 20 %
4.4	Экономия топливно-энергетических ресурсов	до 10%

3.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим детского сада.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

#### **ГЛАВА 4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

4.1. Размеры ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням

профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

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

4.2. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6705
Второй	социальный педагог	7275
Третий	воспитатель, педагог-психолог	7275
Четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7520

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,2;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, – 1,1.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

4.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный», – в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный», – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.



4.6. Педагогическим работникам при наличии средств в фонде оплаты труда детского сада устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается заведующим детского сада персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала</b>		<b>до 300%</b>
<b>1. Уровень профессиональной подготовки педагога</b>		<b>до 50%</b>
1.1	Знание нормативных документов, регламентирующих работу педагогических работников (Закон «Об образовании в Российской Федерации»; ФГТ и ФГОС; Программа, по которой работает детский сад; СанПиН и др.)	до 30%
1.2	Знание возрастных особенностей детей; знание содержания воспитательно-образовательной работы с детьми по всем направлениям	до 20%
<b>2. Сложность выполняемой работы</b>		<b>до 130%</b>
2.1	Разработка рабочих программ с учетом ФГТ	до 40%
2.2	Организация развивающей среды в соответствии с принципом интеграции, гендерных возрастных особенностей (обновление материала в соответствии с темой)	до 20%
2.3	Использование новых информационно - коммуникативных, образовательных, инновационных технологий в воспитательно - образовательном процессе	до 40%
2.4	Участие в городских и районных конкурсах	до 30 %
<b>3. Важность выполняемой работы</b>		<b>до 120%</b>
3.1	Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности детей	до 50%
3.2	Эффективное взаимодействие с семьей, направленное на удовлетворение познавательных потребностей детей и их оздоровление	до 40%
3.3	Обеспечение социальной успешности ребенка (систематическая работа по формированию физических, интеллектуальных, личностных качеств ребенка)	до 30%

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

## **ГЛАВА 5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ**

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

5.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих детского сада: делопроизводитель, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-теплотехник, инженер-энергетик

Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель	2960
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый	Техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист	4015
	Второй	Заведующий хозяйством	3480
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый	Инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик, инженер-теплотехник	4980
	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6480
	Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6930
	Четвертый	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7480

5.3. Настоящим Положением при наличии средств в фонде оплаты труда детского сада устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам, занимающих должности служащих.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается заведующим детского сада персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент служащих</b>		<b>до 300%</b>
<b>1. Уровень профессиональной подготовки</b>		<b>до 30%</b>
1.1	Высшее образование	до 20%
1.2	Среднее специальное образование	до 10%
<b>2. Сложность выполняемой работы</b>		<b>до 120%</b>
2.1	Большой объем заполнения документации	до 50%
2.2	Своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	до 40%

2.3	Регулярное ведение номенклатуры дел	до 30%
<b>3. Важность выполняемой работы</b>		<b>до 90%</b>
3.1	Своевременный учет и оформление документации	до 30%
3.2	Помощь в оформлении наглядной агитации	до 30%
3.3	Своевременный ремонт аппаратуры	до 30%
<b>4. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		<b>до 60%</b>
4.1	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса	до 20%
4.2	Умение принятия конкретных оперативных решений	до 20%
4.3	Включенность служащих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета детского сада	до 20%

5.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

## ГЛАВА 6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих.

6.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих детского сада:

Квалификационный разряд	Минимальный размер оклада, рублей
Первый квалификационный разряд	2530
Второй квалификационный разряд	2810
Третий квалификационный разряд	3110
Четвертый квалификационный разряд	3440
Пятый квалификационный разряд	3820
Шестой квалификационный разряд	4230

Примечания:

1. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 – 6170 рублей.

2. Перечень высококвалифицированных рабочих разрабатывается образовательным учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

6.3. При наличии средств в фонде оплаты труда детского сада заведующим может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

<b>Персональный повышающий коэффициент рабочих</b>		<b>до 250%</b>
<b>1. Уровень профессиональной подготовки</b>		<b>до 20%</b>
1.1	Высшее образование	до 20%
1.2	Среднее специальное образование	до 10%
<b>2. Сложность выполняемой работы</b>		<b>до 125%</b>
2.1	Недостаточность автоматизированного оборудования	до 10%
2.2	Устаревшее оборудование и материалы по отделке помещений	до 10%

2.3	Ранний приход на работу	до 30%
2.4	Регулярное ведение необходимой документации	до 20%
2.5	За погрузочно-разгрузочные работы	до 15%
2.6	Поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	до 25%
2.7	За чистку рыбы и овощей	до 15%
<b>3. Важность выполняемой работы</b>		<b>до 40%</b>
3.1	Своевременный учет и оформление документации	до 30%
3.2	Помощь в оформлении наглядной агитации	до 10%
<b>4. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		<b>до 40%</b>
4.1	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса	до 10%
4.2	Умение принятия конкретных оперативных решений;	до 20%
4.3	Включенность рабочих в совместную деятельность коллектива, способствующую росту авторитета детского сада	до 10 %
<b>5. Другие факторы</b>		<b>до 25%</b>
5.1	За организацию питания сотрудников	до 25%

6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает заведующий детского сада в отношении конкретного работника.

6.5. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

## ГЛАВА 7. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего устанавливаются заведующим детского сада в трудовом договоре (приложении к трудовому договору).

7.2. Оплата труда заместителей заведующего включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.3. Заместителям заведующего, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

7.4. Оклад (должностной оклад) заместителей заведующего, устанавливается заведующим детского сада на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) заведующего.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей заведующего, устанавливается в соответствии с приказом заведующего, принятым заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в ФОТ учреждения, а также перечень должностей относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается распоряжением Учредителя.

7.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

7.6. Стимулирование заместителей заведующего осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

7.7. Премирование заместителей заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы детского сада.

7.8. При премировании заместителей заведующего учитываются следующие показатели:

- 1) обеспечение качества и общедоступности образования в детском саду:
  - соблюдение срока действия лицензии;
  - улучшение общих показателей результатов освоения образовательной программы по результатам диагностики выпускников детского сада;
  - ведение образовательной деятельности по направлениям, уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
  - участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в городских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:
  - материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса;
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса воспитания;
  - выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;
- 3) кадровые ресурсы детского сада:
  - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества, кадрового потенциала;
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
  - процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;
- 4) социальные критерии:
  - сохранность контингента воспитанников;
  - организация различных форм работы по дополнительному образованию;
  - отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;
- 5) эффективность управленческой деятельности:
  - обеспечение государственно-общественного характера управления в детском саду, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
  - увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
  - экономия топливно-энергетических ресурсов;
- 6) сохранение здоровья воспитанников в учреждении:
  - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
  - организация обучения детей с отклонениями в развитии.

7.9. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям заведующего принимается заведующим детского сада.

7.10. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего устанавливаются заведующим детского сада в соответствии с главой 8 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## ГЛАВА 8. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда

учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности учреждения.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.3. Для работников детского сада устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации при наличии аттестации рабочих мест.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест, 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.

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

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

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 аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8.6. Всем работникам детского сада, в том числе заведующему, 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».

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются детским садом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении.

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

8.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 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.

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

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

8.12. Работникам (кроме заведующего и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;
- 30 процентов – работникам детского сада, которым установлены оклады в размере равном или менее 3340 рублей;
- 4000 рублей – за сложность и напряженность труда младшим воспитателям;
- 3500 рублей – за сложность и напряженность труда поварам, помощникам повара (подсобным рабочим);
- 500 рублей – работникам, за исключением заведующего, его заместителей, педагогических работников, младших воспитателей, поваров, помощников повара (подсобным рабочим);

8.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим детского сада в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## 8.14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %
Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных: <ul style="list-style-type: none"><li>• при совмещении профессий (должностей);</li><li>• расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ;</li><li>• выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</li></ul>	до 100 до 100 до 100

### П. 1. ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
1.1	Районный коэффициент	15%

### П. 2. МЛАДШИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
2.1	За сложность и напряженность труда	4000 руб.
2.2	Районный коэффициент	15%

### П. 3. ПОВАРУ, ПОМОЩНИКУ ПОВАРА (ПОДСОБНОМУ РАБОЧЕМУ)

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
3.1	За сложность и напряженность труда	3500 руб.
3.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
3.3	Районный коэффициент	15%
3.4	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%

### П. 4. КЛАДОВЩИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
4.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
4.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
4.3	Районный коэффициент	15%

### П. 5. ЗАМЕСТИТЕЛЮ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВМР

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
5.1	Районный коэффициент	15%

### П. 6. ЗАВЕДУЮЩЕМУ ХОЗЯЙСТВОМ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
--	--	---------------------



6.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
6.2	Районный коэффициент	15%

#### П. 7. КАСТЕЛЯНШЕ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
7.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
7.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
6.3	Районный коэффициент	15%

#### П. 8. МАШИНИСТУ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
8.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
8.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
8.3	Районный коэффициент	15%

#### П. 9. ДВОРНИКУ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
9.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
9.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
9.3	Районный коэффициент	15%

#### П. 10. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
10.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
10.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
10.3	Районный коэффициент	15%

#### П. 11. УБОРЩИКУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
11.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
11.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
11.3	Районный коэффициент	15%
11.4	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%

#### П. 12. СТОРОЖАМ

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		от основного оклада
12.1	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)	до 35 %
12.2	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере	100 %
12.3	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%

12.4	За сложность и напряженность труда	500 руб.
12.5	Районный коэффициент	15%
12.6	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	4%

### П. 13. РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ И РЕМОНТУ СООРУЖЕНИЙ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
13.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
13.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
13.3	Районный коэффициент	15%

### П. 14. ВАХТЕРУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	от основного оклада
15.1	За сложность и напряженность труда	500 руб.
15.2	При окладе равном или менее, чем 3340 руб.	30%
15.3	Районный коэффициент	15%
15.4	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	4%

8.15. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

## ГЛАВА 9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

9.2. 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.

9.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 % и не более 40 %.

9.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату

труда работников.

9.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется по балльной системе, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. По каждому критерию определяется максимальное количество баллов, которое может набрать работник. Стимулирующие выплаты рассчитываются через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям.

Расчет стимулирующих выплат конкретному работнику производится по формуле:

$$СВ=(ФС/ОБ)*Б$$

СВ – сумма стимулирующих выплат работнику

ФС – фонд стимулирования

ОБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками детского сада

Б – количество баллов, набранных конкретным работником

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.6. В целях социальной защищенности работников детского сада и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего 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, 65,70 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.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### ОБ ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ

№	события	от оклада
1	При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 %
2	При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 %
3	В связи с празднованием Дня Учителя	до 50 %
4	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения)	до 2000 руб.
5	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 200 %
6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 %

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением в соответствии с коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

№	события	от оклада
1	В связи со свадьбой, выходом на пенсию	до 2000 руб.
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 100 %
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 %
4	В связи со смертью близкого родственника	до 2000 руб.
5	Членам семьи в связи со смертью работника	до 50 %
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 100 %

Указанные выплаты оформляются приказом заведующего, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.8. За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, работникам могут быть установлены следующие выплаты:

№	Стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	от основного оклада
1.1	выполнение обязанностей председателя профкома	до 40%
1.2	выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности	до 30%
1.3	создание и ведение сайта детского сада	до 30%

## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

### П.1. ЗАМЕСТИТЕЛЮ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Высокая интенсивность труда, выполнение повышенного объема работ	до 2 баллов
2.	Достижение высоких показателей продуктивности педагогической деятельности	до 2 баллов
3.	Высокий уровень методического сопровождения учебно-воспитательного процесса	до 2 баллов
4.	Высокий уровень результатов экспериментальной деятельности ДОУ	до 2 баллов
5.	Редактирование, подготовка к изданию материалов о развитии ДОУ, результатах исследований, экспериментов	до 2 баллов
6.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, методических объединений, совещаний, конференций	до 2 баллов
7.	Высокий уровень аналитической деятельности	до 1 балла
8.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 1 балла
9.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 1 балла
11.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена

Высокий уровень управленческой деятельности, обеспечивающий качество и эффективность работы подразделения	2 балла
Обеспечение положительной динамики или стабильно высокого уровня результатов воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	2 балла
Значительный вклад в повышение конкурентоспособности и создание положительного имиджа ДОУ	3 балла

## II. 2. ПЕДАГОГАМ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	<p>Высокие показатели продуктивности деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений (ДОУ- 1 балл, район, город – 2 балла, регион- 3 балла)</li> <li>• Публикации в научных, профессиональных изданиях, на профессиональных сайтах в сети Интернет, размещение материалов в районных и городских ИМЦ</li> <li>• Участие в профессиональных конкурсах</li> <li>• Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях</li> <li>• Создание условий на территории ДОУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников), превышающих требования реализуемых программ 1 балл – эстетическая ценность материалов; 2 балла – творческий подход; 3 балла – инновационная деятельность по данному направлению</li> <li>• Создание и систематическое обновление развивающего пространства в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей и требованиями общеобразовательной программы 1 балл – эстетическая ценность материалов; 2 балла – творческий подход; 3 балла – инновационная деятельность по данному направлению</li> </ul>	<p>1-3 балла</p> <p>до 1 балла</p> <p>до 1 балла до 1 балла</p> <p>1-3 балла</p> <p>1-3 балла</p>
2.	<p>Высокая интенсивность труда, выполнение повышенного объема работ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в подготовке и проведении методических и воспитательно-развлекательных мероприятий ДОУ</li> <li>• Оформление тематических выставок, информационных материалов, презентаций</li> <li>• Ведение систематических педагогических наблюдений</li> <li>• Размещение материалов на сайте ДОУ</li> <li>• Реализация инновационных педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности. Совершенствование форм и методов воспитания и обучения 1б. – частичное внедрение инноваций в учебный процесс; 2б. – активное использование инноваций; 3б. – систематическая работа</li> </ul>	<p>до 2 баллов</p> <p>до 1 балла</p> <p>до 1 балла до 2 баллов 1-3 балла</p>
3.	Активная работа в рамках федеральной экспериментальной площадки на базе ДОУ	

	1 балл – апробация методик, работа в творческих группах; 2 балла – систематическая работа, высокий уровень результатов экспериментальной деятельности	1-2 балла
4.	Разработка и внедрение авторских программ, проектов, технологий, методик 2 балла – частичная апробация методики; 3 балла – систематическая работа по авторским программам, методикам	2-3 балла
5.	Реализация дополнительных программ дошкольного образования, обеспечивающих превышение государственного стандарта в сфере дошкольного образования по одному или нескольким направлениям	до 2 баллов
9.	Активное сотрудничество с родителями, использование различных форм взаимодействия с семьей, привлечение родителей к решению вопросов в жизни группы 1 балл – использование активных форм работы с родителями, создание единой информационной среды в группе; 1 балл – отсутствие задолженности по оплате за ДОУ и ПДОУ	1-2 балла
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
11.	Наставничество 1 балл – консультации для молодых педагогов; 2 балла – систематическая работа с кадрами	1-2 балла
12.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в группе 1 балл – положительная динамика; 2 балла – показатель выше среднего по ДОУ	1-2 балла
13.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
14.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
15.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	1 балл
	Обеспечение положительной динамики или стабильно высокого уровня результатов воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	2 балла
	Значительный вклад в повышение конкурентоспособности и создание положительного имиджа ДОУ	3 балла

### П. 3. ЗАВЕДУЮЩЕМУ ХОЗЯЙСТВОМ :

№	Критерии работы	Баллы
1.	Высокая интенсивность труда, выполнение повышенного объема работ	до 2 баллов
2.	Высокий уровень подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций)	до 2 баллов
3.	Организация общественно полезного труда сотрудников и родителей воспитанников по благоустройству территорий	до 2 баллов
4.	Отсутствие замечаний у учебно-вспомогательного персонала и рабочих со стороны поверяющих и надзорных органов	до 2 баллов
5.	Высокий уровень аналитической деятельности	до 2 баллов

6.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
7.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
9.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень управленческой деятельности, обеспечивающий качество и эффективность работы подразделения	2 балла
	Значительный вклад в повышение конкурентоспособности и создание положительного имиджа ДООУ	3 балла

#### II. 4. МЛАДШИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Высокая интенсивность труда, выполнение повышенного объема работ <ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в подготовке и проведении методических и воспитательно-развлекательных мероприятий ДООУ</li> <li>Помощь педагогу группы в организации образовательного процесса (не входящая в должностные обязанности) 1 балл – выполнение отдельных видов работ; 2 балла – систематическая помощь</li> <li>Подготовка группы к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду</li> <li>Увеличение объема работ в период карантинных мероприятий</li> </ul>	до 2 баллов 1-2 балла до 2 баллов до 2 баллов
2.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в группе 1 балл – положительная динамика; 2 балла – показатель выше среднего по ДООУ	1-2 балл
3.	Проведение ремонтных работ своими силами	до 2 баллов
4.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
5.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

#### II. 5. ПОВАРАМ, ПОДСОБНЫМ РАБОЧИМ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Проведение ремонтных работ силами работников	до 3 баллов
2.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов,	до 3 баллов

	администрации МБДОУ	
3.	За сохранность технологического оборудования	до 3 баллов
4.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балл
5.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 3 баллов
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

#### П. 6. КЛАДОВЩИКУ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Систематическое выполнение финансовых нормативов питания детей.	до 1 балла
2.	Проведение ремонтных работ своими силами	до 1 балла
3.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов и администрации ДОУ.	до 1 балла
4.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
5.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 1 балла
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

#### П. 7. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
2.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	до 1 балла
3.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
4.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 1 балла
5.	Оформление информационных материалов, направленных на повышение качества услуг ДОУ	до 1 балла
6.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов



### П. 8. КАСТЕЛЯНШЕ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Увеличение объема работ (в период карантина, подготовка к новому учебному году)	до 2 баллов
2.	Своевременный ремонт мягкого инвентаря	до 1 балла
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
4.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	до 1 балла
5.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
6.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

### П. 9. МАШИНИСТУ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Увеличение объема работ (в период карантина, подготовки к новому учебному году)	до 2 баллов
2.	Стирка белья и спецодежды вручную	до 1 балла
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
4.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	до 1 балла
5.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
6.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	1 балл

### П. 10. ДВОРНИКУ

№	Критерии работы	Баллы
1.	Изготовление и ремонт уборочного инвентаря	до 2 баллов
2.	Сезонное увеличение объема работ (листва, снег)	до 2 баллов
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
4.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	до 1 балла
5.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балл
6.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	1 балл

**П. 11. УБОРЩИКУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ:**

№	Критерии работы	Баллы
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
2.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	до 1 балла
3.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
4.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
5.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

**П. 12. СТОРОЖАМ:**

№	Критерии работы	Баллы
1.	Увеличение объема работ (уборка коридоров после окончания работы ДООУ, в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	до 2 баллов
2.	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям	до 1 балла
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
4.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	1 балл
5.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
6.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
7.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

**П. 13. РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ И РЕМОНТУ СООРУЖЕНИЙ:**

№	Критерии работы	Баллы
1.	Участие в ремонтных работах (не входящие в должностные обязанности) в МБДОУ	до 2 баллов
2.	За условия труда, отличающиеся от нормальных: экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций	1 балл за каждый экстренный вызов
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
4.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла

5.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
6.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

#### П. 14. ВАХТЕРУ:

№	Критерии работы	Баллы
1.	Увеличение объема работ (уборка коридоров во время работы МБДОУ в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	до 1 балла
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2 баллов
3.	Участие в ремонте, благоустройстве и другой общественной работе	до 2 баллов
4.	Высокие показатели по результатам внутриучрежденческого контроля (строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей и т.д.) 1 балл – общий уровень «хорошо», 2 балла – общий уровень «отлично»	1-2 балла
5.	Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (замещение, совмещение, увеличение объема работ)	до 2 баллов
6.	<b>Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	размерами не ограничена
	Высокий уровень дисциплины труда	до 2 баллов

9.9. При распределении стимулирующей части ФОТ учитывается объем и качество выполняемых обязанностей.

9.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

### ГЛАВА 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Выплаты назначаются приказом заведующего детского сада, на основании результатов работы комиссии по распределению стимулирующего фонда.

10.2. Работу комиссии регламентирует Положение о комиссии по распределению стимулирующего фонда.

10.3. Административная группа организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат.

