

Принято:  
решением общего  
собрания работников  
МАДОУ «Детский сад № 39»  
протокол № 3 от 24.12.2024г.

Утверждено:  
приказом директора  
МАДОУ  
«Детский сад №39»  
от 24.02.2025 г. № 79

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад № 39 комбинированного вида»**

Мотивированное мнение выборного профсоюзного  
органа в письменной форме  
(протокол № 3 от 24. 12.2024г.) учтено.

## **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 39 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального округа Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования муниципального округа Первоуральск, утвержденного постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 09.08.2017 г. № 1613 и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад № 39 комбинированного вида» (далее – МАДОУ).

2. Заработная плата работников МАДОУ устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МАДОУ системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4. Штатное расписание МАДОУ утверждается руководителем МАДОУ в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования муниципального округа Первоуральск (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) МАДОУ в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МАДОУ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу МАДОУ.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, должны определяться в соответствии с уставом МАДОУ и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников МАДОУ, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

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

1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории);

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

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

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

9. Изменение оплаты труда работников МАДОУ производится:

1) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

11. Руководитель МАДОУ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением (у работников филиала – заведующий филиалом);

2) утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ (у работников филиала - заведующий филиалом).

12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

13. Для отдельных категорий рабочих – сторожей установлен суммарный учет рабочего времени. Учетным периодом рабочего времени является 1 год.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ 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.

15. Преподавательская работа в МАДОУ для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ 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.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАДОУ**

17. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

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

18. МАДОУ 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 в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ 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.

20. Размер ставок заработной платы работников МАДОУ, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, но не более чем на два года - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новый размер ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к ставке заработной платы.

21. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии со статьей 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

22. Работникам МАДОУ, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, квалификационная категория по одной педагогической должности может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

23. 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.

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

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. 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. При суммированном учете рабочего времени заработная плата отдельных категорий рабочих – сторожей начисляется исходя из часовой тарифной ставки. Часовая тарифная ставка определяется делением должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году. Среднемесячное количество рабочих часов в году определяется делением годовой нормы рабочего времени на 12.

28. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – заведующие филиалами), 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».

29. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в **приложениях № 1, 2 и 3** к настоящему Положению.

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

31. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

32. 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».

33. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заведующим филиалами, служащим, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ, его заместителей**

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя МАДОУ, его заместителей включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ 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 муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад руководителя МАДОУ устанавливается распоряжением Управления образования муниципального округа Первоуральск на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений и организаций при Администрации муниципального округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда организации должностной оклад руководителя образовательной организации не пересматривается.

38. Должностные оклады заместителей руководителя МАДОУ устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ, установленного в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 38 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя МАДОУ устанавливается в соответствии с **Приложением № 6** настоящего Положения.

39. Стимулирование руководителя МАДОУ, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МАДОУ, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

40. Заместителям руководителя МАДОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя МАДОУ принимается руководителем МАДОУ в соответствии с **Приложением № 8 и № 10** к данному Положению

#### **Глава 5. Компенсационные выплаты**

41. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами

в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

43. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) согласно статье 148 ТК РФ работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате, размер районного коэффициента составляет 1,15;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за увеличение объема работ).

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

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

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

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

Директор МАДОУ организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

На основании результатов специальной оценки условий труда работникам МАДОУ «Детский сад № 39» устанавливаются выплаты компенсационного характера в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4%	8%	12%	16%

Указанные выплаты работникам МАДОУ 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 по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень должностей, класс (подкласс) условий труда и размер выплат компенсационного характера установлен в **Приложении № 7** к настоящему Положению.

46. Согласно статье 148 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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» размер районного коэффициента составляет 1,15.

47. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ 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.

48. 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.

49. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с **приложением №8** к настоящему Положению.

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

50. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. 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 сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

51. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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.

52. 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.

53. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих случаях:

1) 15-20 процентов – за работу по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ:

- 15 процентов - за работу в группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;
- 20 процентов – специалистам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся МАДОУ;
- 15 процентов – педагогам общеразвивающих групп за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами;
- 15 процентов – педагогам комбинированных групп за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определен в **приложении № 9** к настоящему Положению в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников МАДОУ.

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

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

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

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

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

56. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в МАДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ «Детский сад №39». **Приложение №10.**

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера для руководителя МАДОУ является распоряжение Управления образования муниципального округа Первоуральск, для всех работников МАДОУ - приказ директора МАДОУ.

57. Система материального стимулирования включает в себя:

57.1 Стимулирующие надбавки - начисляются и выплачиваются ежемесячно к должностному окладу:

1) за стаж непрерывной работы в МАДОУ. **Приложение № 10/2**

Размер стимулирующих надбавок устанавливается в фиксированной сумме в рублях 01 сентября на год комиссией по стимулированию работников МАДОУ.

57.2. Премирование по результатам работы за месяц - начисляется в размере до 30% должностного оклада, ставки заработной платы с учетом показателей эффективности деятельности работника МАДОУ. Показатели эффективности разрабатываются МАДОУ и используются для оценки результативности. Оценка результативности предназначена для регулярного планирования, контроля исполнения, достижения целей. **Приложение №10/1.**

57.3. Единовременное премирование - начисляется с учетом следующих индивидуальных достижений работника:

- 1) выполнение дополнительного объема работ;
- 2) выполнение особо важных и срочных заданий;
- 3) выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки.

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы муниципального округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя и Дня дошкольного работника, началом учебного года, за подготовку к новому учебному году;
- 6) в связи с праздничными датами 8 Марта «Международный женский день» и 23 февраля «День защитника отечества»
- 7) по итогам окончания учебного года;
- 8) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 9) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 10) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

59. Премия в соответствии с настоящим положением может начисляться в процентном соотношении к должностному окладу за фактически отработанное время в отчетном периоде и в абсолютном значении.

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

60. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю МАДОУ или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

61. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

62. За неисполнение или не надлежащее исполнение работником МАДОУ по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, локальных нормативных актов премия может быть начислена в меньшем размере или не начислена полностью за период, в котором допущено нарушение (или закончено расследование по нарушению), на основании приказа руководителя МАДОУ.

63. Перечень упущений, за совершение которых премия может снижаться или не выплачиваться полностью:

- 1) невыполнение муниципального задания;
- 2) выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие годы, но не более чем за два, предшествующих за отчетный период, если работник исполнял обязанности в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- 3) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 4) выявление в ДОУ нарушений правил противопожарной и (или) антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, законодательства о противодействии коррупции; наличие фактов нарушений лицензионных требований МАДОУ. по результатам за отчетный период или за предыдущие годы, но не более чем за два, предшествующих за отчетный период, если работник исполнял обязанности в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- 5) иные нарушения по соблюдению требований законодательства, локальных актов муниципального округа Первоуральск, Управления образования муниципального округа Первоуральск, внутренних локальных актов МАДОУ;

64. Дополнительное материальное стимулирование и единовременное премирование по решению работодателя могут увеличивать фонд оплаты труда, утвержденный на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда, необходимый для реализации системы дополнительного материального стимулирования и единовременного премирования, включается в план финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ.

65. Сумма премирования по итогам работы устанавливается МАДОУ в пределах фонда оплаты труда в МАДОУ.

66. На все стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

## **7. Материальная помощь**

67. При наступлении определенных событий для работников МАДОУ предусмотрено оказание материальной помощи.

68. Источником выплаты материальной помощи являются средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда, а также средства, полученные от предоставления учреждением дополнительных платных услуг.

69. Основанием для начисления материальной помощи является приказ директора МАДОУ.

Конкретный размер материальной помощи определяется в фиксированной сумме (в денежном выражении).

70. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника и представления подтверждающих документов.

71. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается в **приложении № 11** к настоящему Положению.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 568,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	31 430,00
2 квалификационный уровень	социальный педагог	34 110,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог - психолог	34 530,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	34 940,00

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 810,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом	41 043,00

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник	18 137,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед, специалист по охране труда, специалист по кадрам специалист в сфере закупок,	19 137,00

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	сторож; уборщик служебных помещений; дворник	10 231,00
	машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	10 963,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 424,00
	повар	20 445,00
2 квалификационный уровень	Бригадир поваров	22 560,00

Приложение №6  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

Критерии для установления должностного оклада  
заместителя директора МАДОУ

Оклад	Критерии
	Заместитель директора
Должностной	Высшее образование, стаж работы в руководящей

оклад установлен на 10% ниже должностного оклада директора	должности свыше 2 лет
Должностной оклад установлен на 20% ниже должностного оклада директора	Высшее образование, стаж работы в руководящей должности от 1 года до 2 лет
Должностной оклад установлен на 30% ниже должностного оклада директора	Высшее образование, без предъявления к стажу работы

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО  
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)  
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

№ п/п	Должность (профессия)	Рабочие места (филиал)	Класс (подкласс) условий труда	Доплата, %
1.	Директор	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.2	8
2.	Заместитель директора (АХР)	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.2	8
3.	Заместитель директора	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.1	4
4.	Младший воспитатель	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.2	8
5.	Заведующий хозяйством	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.1	4
6.	Специалист по охране труда	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.1	4
7.	Повар	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.2	8
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.2	8
9.	Уборщик служебных помещений	МАДОУ «Детский сад № 39»	3.1	4
10.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.2	8
11.	Бригадир поваров	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.2	8
12.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.2	8
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.2	8



№ п/п	Должность (профессия)	Рабочие места (филиал)	Класс (подкласс) условий труда	Доплат а, %
14.	Уборщик служебных помещений	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.2	8
15.	Кладовщик	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 15»	3.1	4
16.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.2	8
17.	Бригадир поваров	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.2	8
18.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.2	8
19.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.2	8
20.	Уборщик служебных помещений	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.2	8
21.	Кладовщик	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 20»	3.1	4
22.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 22»	3.2	8
23.	Заведующий хозяйством	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 22»	3.1	4
24.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 22»	3.2	8
25.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 22»	3.2	8
26.	Уборщик служебных помещений	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 22»	3.1	4
27.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 25»	3.2	8
28.	Заведующий хозяйством	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 25»	3.1	4
29.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 25»	3.2	8
30.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 25»	3.2	8
31.	Уборщик служебных помещений	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 25»	3.1	4
32.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 43»	3.2	8
33.	Заведующий хозяйством	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 43»	3.1	4
34.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 43»	3.2	8
35.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 43»	3.2	8
36.	Уборщик служебных помещений	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 43»	3.1	4
37.	Повар	Филиал МАДОУ «Детский сад		8

№ п/п	Должность (профессия)	Рабочие места (филиал)	Класс (подкласс) условий труда	Доплат а, %
		№ 39» - «Детский сад № 95»	3.2	
38.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 95»	3.2	8
39.	Заведующий хозяйством	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 95»	3.1	4
40.	Младший воспитатель	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 95»	3.2	8
41.	Бригадир поваров	Филиал МАДОУ «Детский сад № 39» - «Детский сад № 95»	3.2	8

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

#### ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ

№ п/п	Критерий для установления доплаты	%	Период
1	Ответственному за организацию работы в рамках общественно – государственного управления (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда)	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
2	Ответственному за организацию работы в рамках общественно – государственного управления (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда филиала МАДОУ «Детский сад №39»)	5	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
3	Руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам за наставничество (оказание консультативной, методической и практической помощи молодым специалистам, работникам)	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
4	Руководителям инновационных площадок МАДОУ «Детский сад №39»	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
5	Ответственному за ведение официального сайта МАДОУ «Детский сад №39», официальной страницы госорганизации МАДОУ «Детский сад №39» ВКонтакте	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
6	Исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы		
	- старшему воспитателю, исполняющему обязанности заведующего филиалом; -работнику, при длительном исполнении обязанности заведующего	20 50	Период исполнения

	филиалом		
7	Ответственному за пожарную безопасность МАДОУ «Детский сад №39	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
8.	Ответственному за пожарную безопасность в филиале МАДОУ «Детский сад №39»	5	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
9	Ответственному за обеспечение информационной безопасности МАДОУ «Детский сад №39»	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
10	Ответственному за обеспечение информационной безопасности в филиале МАДОУ «Детский сад №39»	5	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
11	Ответственному за тепловое хозяйство МАДОУ «Детский сад №39»	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
12	Ответственному за антитеррористическую безопасность МАДОУ «Детский сад №39»	10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
13	Ответственному за антитеррористическую безопасность МАДОУ в филиале «Детский сад №39»	5	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
14	Бригадиру поваров, повару за приготовление пищи детям раннего возраста: -количество групп от 1-3 -количество групп от 4-5	5 10	Учебный год (с 01.09. по 31.08.)
15	Бригадиру поваров, повару за приготовление пищи, согласно медицинскому заключению	5	Период работы по заключению

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

### ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА РАБОТУ В СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ГРУППАХ

1. С нарушением речи			
№ п/п	Наименование должности	% доплат	Примечание
1.	Учитель - логопед	15 %	Работающие в этих группах
2.	Воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
3.	Музыкальный руководитель	15 %	За часы работы в этих группах
4.	Младший воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
5.	Педагог - психолог	15 %	За часы работы в этих группах
6.	Инструктор по физической культуре	15 %	За часы работы в этих группах
2. Логопедическая помощь			
1.	Учитель - логопед	20 %	Работающие с детьми ОВЗ в рамках оказания логопедической помощи

3. С нарушением зрения			
1.	Воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
2.	Музыкальный руководитель	15 %	За часы работы в этих группах
3.	Младший воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
4.	Педагог - психолог	15 %	За часы работы в этих группах
5.	Инструктор по физической культуре	15 %	За часы работы в этих группах
6.	Учитель-дефектолог	15%	Работающие в этих группах
7.	Учитель-логопед	15%	Работающие в этих группах
4. С задержкой психического развития.			
1.	Воспитатель	15%	За часы работы в этих группах
2.	Музыкальный руководитель	15%	За часы работы в этих группах
3.	Младший воспитатель	15%	Работающие в этих группах
4.	Педагог - психолог	15%	За часы работы в этих группах
5.	Инструктор по физической культуре	15%	За часы работы в этих группах
6.	Учитель-дефектолог	15%	Работающие в этих группах
7.	Учитель-логопед	15%	Работающие в этих группах
5. Общеразвивающие группы, имеющие детей ОВЗ и детей-инвалидов, комбинированные группы			
1.	Воспитатель	15%	Работающие в этих группах
2.	Музыкальный руководитель	15%	За часы работы в этих группах
3.	Младший воспитатель	15%	Работающие в этих группах
4.	Педагог - психолог	15%	За часы работы в этих группах
5.	Инструктор по физической культуре	15%	За часы работы в этих группах

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

ПОЛОЖЕНИЕ  
о стимулирующих выплатах  
работникам МАДОУ «Детский сад № 39»

Мотивированное мнение выборного профсоюзного  
органа в письменной форме  
(протокол № 3 от 24.12.2024г.) учтено

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основе Положения по оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 39 комбинированного вида» (далее - МАДОУ), Трудового кодекса РФ и регламентирует порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ.
2. Выплаты стимулирующего характера направлены на реализацию текущих и долгосрочных задач, усиление материальной заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников по, внедрению современных технологий.
3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
  - 1) премирование по результатам работы за месяц;
  - 3) за стаж работы в МАДОУ;
  - 4) единовременное премирование
4. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МАДОУ.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:
  - премирование по итогам работы за месяц с учётом показателей эффективности деятельности работника МАДОУ (**Приложении № 10/1**). Показатели эффективности разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат и используются для оценки результативности. Оценка результативности предназначена для регулярного планирования, контроля исполнения, достижения целей.
  - ежегодные выплаты за стаж непрерывной работы в МАДОУ на 01.09. для всех работников МАДОУ (**Приложение № 10/2**).
  - единовременное премирование устанавливается с учетом следующих индивидуальных достижений работника:
    - 1) выполнение дополнительного объема работ;
    - 2) выполнение особо важных и срочных заданий;
    - 3) выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки.
6. Стимулирующие выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда. Приказом директора МАДОУ устанавливается размер и условия выплат стимулирующего характера.
7. Выплаты стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.
8. Единовременное премирование выплачивается за достижения, не носящие систематический характер в целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм, личный вклад в работу коллектива и знаменательные события:
  - 1) при объявлении благодарности руководителя МАДОУ, Управления образования муниципального округа Первоуральск – 1000 рублей;
  - 2) при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск – 2000 рублей;
  - 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;
  - 4) в связи с празднованием Дня учителя и Дня дошкольного работника, начало учебного года, 8 Марта, 23 февраля - до 5000 рублей;
  - 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 2000 рублей;

- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5000 рублей;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000 рублей;
- 8) развитие платных услуг в ДООУ – 3% от средств, полученных в квартале за платные дополнительные услуги с учетом всех начислений.
- 9) за подготовку к новому учебному году от 1000 рублей.
9. Выплаты стимулирующего характера распределяются Комиссией в составе: заместители директора, заведующий филиалом, председатель профсоюзного комитета МАДОУ.
10. Решение Комиссии протоколируется выборным секретарем.
11. Премирование производится в следующие сроки:
- 1) премирование по итогам работы за месяц производится в текущем месяце;
- 2) единовременное премирование производится в текущем месяце за отчетный период.
12. Премия в соответствии с настоящим положением может начисляться в процентном соотношении к должностному окладу за фактически отработанное время в отчетном периоде и в абсолютном значении.
13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МАДОУ распоряжением Управления образования муниципального округа Первоуральск.

### Глава 3. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

14. Отмена стимулирующих выплат осуществляется в случаях:
- нарушений Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ;
  - нарушений должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
  - выявленных нарушений правил пожарной безопасности и санитарного законодательства;
  - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
  - обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество образовательного процесса), нарушение педагогической этики;
  - рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания;
  - халатное отношение к сохранности материально – технической базы;
  - пассивность и безучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях МАДОУ;
  - отсутствие результатов в работе с семьями воспитанников;
  - наличие задолженности по родительской плате, кредиторской задолженности.
15. За неисполнение или ненадлежащее исполнение заместителями директора и заведующими филиалами по их вине возложенных на них трудовых обязанностей, локальных нормативных актов премия может быть установлена в меньшем размере или не установлена полностью за период, в котором допущено нарушение (или закончено расследование по нарушению), на основании приказа руководителя МАДОУ.
16. Перечень упущений, за совершение которых премия может снижаться или не выплачиваться полностью заместителям директора и заведующим филиалами:
- 1) невыполнение муниципального задания;
- 2) выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие годы, но не более чем за два, предшествующих отчетному периоду, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- 3) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 4) выявления в учреждениях нарушений правил противопожарной и (или) антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, законодательства о противодействии коррупции; наличие фактов нарушений лицензионных требований учреждением, по результатам за отчетный период или за предыдущие периоды, но

не более чем за 2 года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

5) иные нарушения по соблюдению требований законодательства и внутренних локальных актов муниципального округа Первоуральск;

6) не достижения установленных распоряжением Управления образования муниципального округа Первоуральск значений целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников МАДОУ,

7) наличие задолженности по родительской плате, кредиторской задолженности.

17. Все случаи отмены стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке.



**Критерии для установления стимулирующих выплат  
по итогам работы за месяц**

п/п	Показатели	Сумма (руб.)
<b>Заместители директора и заведующие филиалами</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Доля обучающихся в возрасте от 5 до 8 лет, зарегистрированных на портале – навигаторе с использованием сертификатов доп. Образования по общеобразовательным программам ( 75% и более) : 85-94% 95-100%	5% 10%
2.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений: 85-94% 95-100%	5% 10%
3.	Своевременное и качественное внесение информации в региональную информационную систему ( РБД), bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, Федресурс АИС «Е-услуги Образование»: 85-94% 95-100%	5% 10%
4	Доля обучающихся: от 150 чел. до 199 чел., от 200 чел.	5% 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ.	от 2000 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 2500 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	от 3000 руб.
<b>Специалист по охране труда, специалист по кадрам, документовед, техник.</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений	до 10 %
2.	Своевременное и качественное внесение информации в федеральные и региональные информационные системы	до 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ.	от 500 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	1500 руб.
<b>Специалист в сфере закупок:</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений	до 10 %
2.	Своевременное и качественное внесение информации в федеральные и региональные информационные системы	до 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ.	от 500 руб

2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	1500 руб.
<b>Педагогические работники (Старший воспитатель):</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Доля обучающихся в возрасте от 5 до 8 лет, зарегистрированных на портале – навигаторе с использованием сертификатов доп. Образования по общеобразовательным программам ( 75% и более) : 85-94% 95-100%	5% 10%
2.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений	до 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ	от 1000 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1500 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	от 2000 руб.
<b>Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре):</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Доля обучающихся в возрасте от 5 до 8 лет, зарегистрированных на портале – навигаторе с использованием сертификатов доп. Образования по общеобразовательным программам ( 75% и более) : 85-94% 95-100%	5% 10%
2.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений	до 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ	от 500 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	от 1500 руб.
<b>Непедагогические работники (младшие воспитатели, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, заведующий хозяйством, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания):</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Своевременное выполнение приоритетных задач и поручений	до 10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ	от 500 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	от 1500 руб.
<b>Бригадир – поваров, повар</b>		
<b>Показатели эффективности</b>		
1.	Интенсивность труда: - количество детей 90-149; - количество детей 150-219;	5% 10% 15%

	- количество детей 220 и более	
2.	За отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка	10%
3.	За отсутствие нарушений при организации питания	10%
4.	За улучшение качества приготовления пищи	10%
<b>Единовременное премирование</b>		
1.	Выполнение дополнительного объема работ	от 500 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 руб.
3.	Выполнение разовых заданий руководства в сжатые сроки	от 1500 руб.

Приложение № 10/2  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам МАДОУ «Детский сад № 39»

Критерии стимулирующих выплат  
за стаж непрерывной работы в МАДОУ

Показатель	Сумма
От 1 года до 5 лет	500,00
От 5 лет до 10 лет	800,00
От 10 лет	1000,00

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда  
МАДОУ «Детский сад № 39»

Выплаты и размер материальной помощи

Показатель	Сумма
В связи с рождением ребенка	5000,00
В связи с бракосочетанием	5000,00
В связи со смертью близких родственников	5000,00
В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, пожара и др.)	5000,00
На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника, длительным заболеванием, инвалидностью	5000,00

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643052

Владелец Лабецкая Светлана Васильевна

Действителен с 11.03.2025 по 11.03.2026