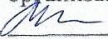
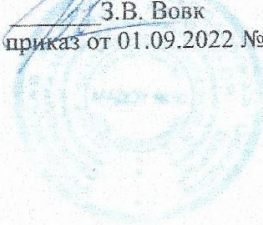


РАССМОТРЕНО:
Общим собранием
работников МАДОУ № 30
протокол от 01.09.2022 г. № 4

СОГЛАСОВАННО:
с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 30
 И.М. Мандрыгина
протокол от 01.09.2022 № 1

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МАДОУ № 30
 З.В. Вовк
приказ от 01.09.2022 № 105



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 30

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 30 (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 30 (далее – МАДОУ № 30), реализующего программу дошкольного образования, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

2. Заработная плата работников МАДОУ № 30 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАДОУ № 30 системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ № 30 устанавливается на основе Настоящего положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласуются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30

3. Фонд оплаты труда МАДОУ № 30 формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ № 30, объема субсидии, предоставляемой МАДОУ № 30 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАДОУ № 30 утверждается заведующим МАДОУ № 30 по согласованию с Управлением образования Администрации Североуральского городского округа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих МАДОУ № 30 в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ № 30, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 №

15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатур 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 № 30, 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) согласуются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30

7. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ № 30 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 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 № 30 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАДОУ № 30 производится:

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

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

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. Заведующий МАДОУ №30:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ № 30 помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ № 30;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ № 30.

12. Предельный объем нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в МАДОУ № 30 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.

13. Педагогическая работа в том же МАДОУ № 30 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 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ № 30, 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 профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30, что педагогические работники МАДОУ № 30 обеспечены педагогической 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 № 30

15. Оплата труда работников МАДОУ №30 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.

16. МАДОУ № 30 в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ № 30 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.

18. МАДОУ № 30 устанавливает размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, но не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, приведенных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

МАДОУ № 30 имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) повышается на 25 процентов работникам МАДОУ № 30, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальной организации, расположенной в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в МАДОУ № 30, расположенном в сельской местности, приведен в приложении №1 к настоящему положению.

20. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

24. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ № 30, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), 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».

25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в приложениях № 1,2 к настоящему Положению.

26. 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».

27. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 6 к настоящему Положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ № 30

32. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего МАДОУ № 30 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда заведующего МАДОУ № 30 включает в себя:

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

34. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ № 30, 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 оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ № 30, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ № 30 (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается Управлением образования Администрации Североуральского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

36. При установлении должностного оклада заведующего МАДОУ № 30, предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

37. Стимулирование заведующего МАДОУ № 30, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управления образования Администрации Североуральского городского округа (далее – Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ № 30 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда МАДОУ № 30 оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

40. Для работников МАДОУ № 30 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в 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);
- 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).

41. 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.

42. Всем работникам МАДОУ № 30 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 Восточных районах Казахской ССР».

43. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ № 30 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.

44. 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.

45. 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: творческими рабочими группами, руководство предметными, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ № 30 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ № 30, утвержденном заведующим МАДОУ № 30, согласуются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30.

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

46. Работникам МАДОУ № 30 (кроме заведующего МАДОУ № 30) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ № 30 (кроме заведующего МАДОУ № 30) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются заведующим МАДОУ № 30 на основании нормативного акта Управления образования Администрации Североуральского городского округа, Коллективного

договора, соглашения и (или) локального нормативного акта заведующего МАДОУ №30.

47. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 30 в соответствии с локальным актом МАДОУ № 30 согласуются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30.

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

48. 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.

49. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ №30 услуг, МАДОУ №30 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. (Приложение 7)

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

50. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 30 показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ № 30 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 30, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ № 30 на оплату труда работников.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

52. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

53. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 30 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ № 30 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

55. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ № 30, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда в МАДОУ № 30 норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ № 30.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ № 30, трудовым договором.

56. К выплатам за **качество выполняемых работ** относятся выплаты за почетное звание, (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ № 30, трудовым договором.

57. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в МАДОУ № 30 в данном учреждении (МАДОУ № 30).

Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в МАДОУ № 30 по решению руководителя МАДОУ № 30 могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (Приложение 8)

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования Администрации Североуральского городского округа.

58. К премиальным выплатам **по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ № 30. (Приложение 8)

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

60. В целях социальной защищенности работников МАДОУ № 30 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ № 30 **применяется единовременное премирование** (при наличии фонда стимулирования).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ № 30, принятым заведующим МАДОУ № 30 с учетом обеспечения финансовыми средствами и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30. (Приложение 8)

61. Заведующий МАДОУ № 30, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, вправе оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ № 30, принятым руководителем МАДОУ № 30 по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа, и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
младший воспитатель.
2. Должности педагогических работников.
3. должности руководителей структурных подразделений:
заведующий складом,
заведующий хозяйством.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»)
документовед, экономист.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников: медицинская сестра диетическая.

Приложение №2

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Оклад (Должностной оклад) руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель, ассистент по оказанию технической помощи	10433

Приложение №3

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Оклад (Должностной оклад), руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13272
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	14436
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	14436
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); тьютор	14902

Приложение №2

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом;	10432
	заведующий хозяйством	10432
3 квалификационный уровень	шеф-повар	10437

Приложение №5

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Оклад (Должностной оклад), руб.
----------------------------	---	---------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; специалист по охране труда; экономист	10434

Приложение №6

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Оклад (Должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	10436

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационны е уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (Должностной оклад), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик, кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик территории	10429
	кухонный рабочий; кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды	10430
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10431
	повар	10435

СОГЛАСОВАНО:

с Профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
МАДОУ № 30
Протокол от 01.09.2022 г. №1
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ №30 ____ И.М.Мандрыгина
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ №30

(подпись) 3.В.Вовк
(Ф.И.О.)
«01» сентября 2022 г.

**Порядок
выплат компенсационного характера работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 30**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ № 30 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ № 30, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Для работников МАДОУ №30 устанавливается следующий порядок выплат компенсационного характера:

№	Выплаты	Условия установления компенсационных выплат	Размеры, в % или руб.
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;	1. Выплаты производятся в следующем случае: - при наличии специальной оценки условий труда, по результатам которой установлено наличие условий труда, отклоняющихся от нормальных, обуславливающие повышение оплаты труда (на основании заключения об оценке условий труда). (от 28.12.2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» ст.12 (ред. 03.07.2016 г.) ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на тяжелых, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда» 2. Конкретный размер выплаты для работников конкретных должностей (профессий) устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения (на основании заключения об оценке условий	4 % от оклада (должностного оклада)

		труда).	
2	Выплаты за работу в местностях особыми климатическими условиями;	Выплата производится в соответствии с законодательством Российской Федерации. (Установлено 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».)	20%отзаработнойплаты
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	1. Выплаты устанавливаются приказом заведующего при наличии условий, отклоняющихся от нормальных. 2. Выплаты производятся: - при выполнении работ различной квалификации, размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; - за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ №30 при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. - за расширение зоны обслуживания при выполнении работником дополнительной работы по такой же профессии (должности), пропорционально количеству отработанного времени;	Расчет производится в абсолютном размере по следующей формуле: $МРОТ: X(\text{кол-во смен в месяц}) * N(\text{нагрузка: } 0,5 \text{ ставки, } 0,25 \text{ ставки, } 0,75 \text{ ставки}) * n \Delta(\text{кол-во отработанных смен без учёта районного коэффициента})$
		-при сверхурочной работе;	в соответствии с действующим законодательством
		-заработу в ночное время.(Ст.154 Трудового кодекса РФ «Оплата труда в ночное время»)	35% оклада (должностного оклада), (рассчитанного от количества часов отработанных в ночное время)

4	Доплаты за увеличение объема работ	-председателю первичной профсоюзной организации	до 10 чел.-10% от 11 чел. до 20 чел.-15% от 21 чел. до 31 чел.-20% от 31 чел. до 40 чел.-25% 41 чел.-50 чел.-30% оклада (должностного оклада)
		-уполномоченному по охране труда	10% оклада (должностного оклада)
		-за группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, где их количество превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся (воспитанников) групп.	10% оклада (должностного оклада)
		- за выполнение функций координатора (эксперт) по аттестации (единовременная выплата на момент участия в процедуре аттестации педагогических работников	5% оклада (должностного оклада)
		- руководителям логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями структурных подразделений	20% оклада (должностного оклада)
		- за выполнение функций координатора по работе с молодыми педагогами (наставничество) устанавливается на определенный срок Приказом руководителя	10% оклада (должностного оклада)

3. Перечень видов и размер доплат работников МАДОУ № 30 может быть дополнен и изменён в течение года, в связи с изменениями связанными с производственной необходимостью в МАДОУ № 30 и изменениями в законодательстве, локальным актом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 30

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

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

СОГЛАСОВАНО:

с Профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации
МАДОУ № 30
Протокол от 01.09.2022 г. № 1
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 30 _____ И.М. Мандрыгина
(подпись) (ФИО)

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ № 30

(подпись) 3.В. Вовк
(Ф.И.О.)
«01» сентября 2022 г.

Порядок**стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 30****1. Общие положения**

1. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 30 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ № 30 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
3. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники Учреждения (основные и совместители). Размер выплат для конкретного работника Учреждения максимальными размерами не ограничивается.
4. В случае экономии фонда заработной платы денежные средства могут быть расходованы на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.
5. Выплаты стимулирующего характера для работников устанавливаются:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
6. Выплаты стимулирующего характера для работников Учреждения, могут быть установлены на определенный период по приказу руководителя Учреждения (от одного месяца до календарного года), могут носить единовременный характер.

Показатели критерии эффективности старшего воспитателя (25 %)

№ п/ п	Показатель	Критерии	Условия выплаты	%
1	Интенсивность и высокие показатели в работе	Ведение инновационной экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Разработка, апробирование и внедрение методик и технологий обучения, воспитания, контроля качества образования, а также других направлений	5%
		Организация открытых мероприятий образовательной деятельности (кроме аттестационных)	Успешная реализация	5 %
2	Качество выполняемых работ	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, посетителей	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями). Удовлетворенность посетителей качеством оказания услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей по вопросам профессиональной деятельности. Взаимодействие с параллельными службами (здравоохранение, социальная защита и др.)	5%
		Участие в работе методических объединений, родительских собраниях		5%
		Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность, качество)	Качественное ведение документации, оперативность, системность. Своевременное предоставление материалов и др., соблюдение Кодекса профессиональной этики. Отсутствие замечаний (выговоров).	5%
ИТОГО				25%

Показатели критерии эффективности воспитателей (25%)

№ п/ п	Показатель	Критерии	Условия выплаты	%
1	Интенсивности высокие показатели в работе	1. Ведение инновационной и опытно-экспериментальной работы.	Наличие и реализация плана	5%
		2. Проведение открытых занятий (кроме аттестационных)	Успешная реализация	2%
2	Качество выполняемых работ	1. Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации;	3%
			Своевременное предоставление материалов (вид.р.)	2%
		2. Жалобы, обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечания администрации	Отсутствие замечаний	2%
			Отсутствие обоснованных жалоб	2%
		3. Травматизм во время нахождения ребенка в детском саду	Отсутствует	4%
		4. Снижение заболеваемости воспитанников в сравнении с предыдущим периодом	Заболеваемость на прежнем уровне	2%
			Уровень заболеваемости повысился	0%
			Уровень заболеваемости понизился	3%
	ИТОГО			25 %

Показатели критерии эффективности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре (25%)

№ п/ п	Показатель	Критерии	Условия выплаты	%
--------------	------------	----------	-----------------	---

1	Интенсивности высокие показатели в работе	Ведение инновационной и опытно-экспериментальной работы. Проведение открытых занятий (кроме аттестационных)	Наличие и реализация плана работы	3%
			Успешная реализация	2%
2	Качество выполняемых работ	1. Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации;	2 %
			Своевременное предоставление материалов (видео)	2 %
		2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний	1 %
			Отсутствие обоснованных жалоб	1%
		3. Травматизм во время нахождения ребенка в детском саду	Отсутствует	4%
			1 случай	1%
			2 и более случаев травматизма	0%
		4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОУ (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.)	1 мероприятие	2 %
			2 мероприятия	3 %
			Более 3 мероприятий	5 %
		5. Работа с родителями: проведение родительских собраний, консультаций и т.п.		3%
	ИТОГО			25 %

**Показатели и критерии эффективности учителя-логопеда,
педагога-психолога, тьютора (25%)**

№ пп	Показатель	Критерии	Условия выплаты	%
1	Интенсивность и высокие показатели в работе	Осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии	Наличие и реализация плана работы по коррекции недостатков	5 %

		воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.		
2	Качество выполняемых работ	1. Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации;	2 %
			Своевременное предоставление материалов (в др.)	2%
		2. отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний	1%
			Отсутствие обоснованных жалоб	1%
		3. Травматизм во время нахождения ребенка в детском саду	Отсутствует	1 %
			Отсутствует травм	4 %
			1 случай	1%
			2 и более случаев травматизма	0%
		4. Участие в работе методических объединений, родительских собраниях;		5 %
		5. Участие в консилиумах, проведение открытых занятий		5%
	ИТОГО			25 %

Критерии и показатели качества труда для начисления стимулирующих выплат вспомогательному персоналу (20%)

№	Критерий	Примерные показатели	%
	Образцовое содержание участка, оборудования, материалов в зоне ответственности.	Отсутствия нарушений	5
	Отсутствие замечаний руководителя, дежурного администратора, актов и предписаний контролирующих служб	Отсутствия нарушений	5
	Выполнение внеплановых поручений	Отсутствия нарушений	5

	заведующего (замена, выполнение срочной работы)		
	Качество обеспечения требований охраны труда, антитеррористической, электробезопасности.	Отсутствия нарушений	5
	ИТОГО		20

К премиальным выплатам **по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ №30.

В случае недостаточности средств фонда стимулирования размер премирования выплаты стимулирующего характера может быть уменьшен до размера принятого Комиссией по стимулированию.

Условия выплат 1 раз в полгода	Размеры, в % или руб.
- участие в работе муниципальных методических объединений	500руб.
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	1000руб.
- результативность освоения образовательной программы (по итогам мониторинга)	1000руб.
- создание предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	1000руб.
- создание эстетических условий: оформление учреждения, кабинетов специалистов методического кабинета, территории ДОУ	1000руб.
- выполнение муниципального задания	2000руб.
Работа без пропусков (больничных листов, и т. д.), Приоритет здорового образа жизни.	500руб.
- качественная подготовка образовательного учреждения к началу учебного года и т. д.	3000руб.
качественную организацию и проведение мероприятия регионального, городского уровня	3000руб.

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

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от эффективности деятельности каждого работника, финансового состояния и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер единовременного премирования.

В целях социальной защищенности работников МАДОУ №30 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ

№30 применяется единовременное премирование работников МАДОУ №30: В целях социальной защищенности работников МАДОУ №30 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ

№ 30 применяется единовременное премирование (при наличии фонда стимулирования):

№ пп	Показатели	Размеры, в%или руб.
1	Награждение государственными наградами и наградами Свердловской области	5 % должностного оклада
2	Объявление благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	10 % должностного оклада
3	Награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	15% должностного оклада
4	День дошкольного работника	1000руб.
5	С праздничными днями: 8 марта (женщинам), 23 февраля (мужчинам)	1000руб.
6	Юбилейные даты (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	на основании Коллективного договора
7	При увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;	на основании Коллективного договора
8	Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	на основании Коллективного договора
9	По итогам года (в связи с работой в течение года без листов нетрудоспособности)	На основании Коллективного договора
10	Единовременное премирование по решению заведующего МАДОУ № 30 в выполнении важных работ: за успешное и добросовестное выполнение работником профессиональных и должностных обязанностей; инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в мероприятиях:	До 100% должностного оклада

	- за выполнение функций координатора погражданскойоборонеи чрезвычайнымситуациям 10%оклада(должностногооклада);		10% оклада (должностногооклада)
	-заведениедокументациипопродуктампитания (ХАССП) 10% оклада (должностного оклада);		10% оклада (должностногооклада)
	- за выполнение функций координатора по профилактике коррупции, ведение отчетности и документации по противодействию коррупции.		10% оклада (должностногооклада)
	-составлениеиведениеотчетности в пенсионный фонд		5%отоклада (должностногооклада)
11	Конкурсыразногоуровня кроме дистанционных интернет-конкурсов		
	заучастиев конкурсах		1000руб.;
	заучастиев спортивных мероприятиях		500руб.
	заподготовкук грантовомуконкурсу		10%
	за реализацию грантового конкурса		10%
Уровень ДООУ			
	I		10%
	II		5%
	III		3%
	Уровень города		
	I		20%
	II		15%
	III		10%
	Уровень области		
	I		30%
	II		25%
	III		20%
	Уровень России		
	I		40%
	II		35%
	III		30%

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ №30, принятым заведующий МАДОУ №30 с учетом обеспечения финансовыми средствами и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАДОУ №30.

Заведующий МАДОУ №30, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, вправе оказывать работникам материальную помощь на основании Коллективного договора и заявления работника.

Решение о выплатах стимулирующих выплат работникам МАДОУ принимается комиссией образовательного учреждения, порядок создания и условия работы которой закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), исчисленных пропорционально отработанному времени.

В случае недостаточности средств фонда стимулирования размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен.

Конкретное процентное отношение размера выплаты стимулирующего характера по каждому работнику устанавливается приказом заведующего МАДОУ в соответствии с протоколом решения комиссии по стимулированию принимаемого на основании показателей и критериев эффективности труда работников.

Работникам выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

Педагогические работники МАДОУ предоставляют в Комиссию по стимулированию рейтинговый лист о выполнении показателей и критериев эффективности до 24 числа отчетного месяца.

Заведующий МАДОУ имеет право присутствовать на заседании Комиссии по стимулированию и давать необходимые пояснения.

Комиссия по стимулированию принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о премировании.

