

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 32
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ
(МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 32)
620000 г. Екатеринбург, ул. Михеева, М.Н. д.4
ОГРН 1136671023961 ИНН/КПП 6671431214/667101001
Тел./факс (343) 223-44-44. адрес электронной почты: mdou32@eduekb.ru
сайт: <https://32.tvoysadik.ru/>

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА:**

_____/И.В. Радионова,
председатель общего собрания
работников МАДОУ детский сад № 32
«01» октября 2024 г

ЗАВЕДУЮЩИЙ

МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №32:
_____/Л.М. Стародуб
Приказ № 94-ОД от 01.10.2024 г.

М.П.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МАДОУ детский сад № 32
Протокол № 2 от 01.10. 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 32**

Екатеринбург 2024 г.

Глава 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №32 (далее - Положение), реализующих программу дошкольного образования, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга (далее - Учредитель) применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ детский сад №32 (далее - МАДОУ). Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения, действует до принятия нового.

1.2. Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» ((в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 15.10.2009 N 1301-ПП, от 13.07.2010 N 1070-ПП, от 16.08.2011 N 1074-ПП, от 12.11.2014 N 980-ПП, от 31.07.2015 N 694-ПП, от 28.09.2016 N 695-ПП, от 22.06.2017 N 458-ПП, от 03.10.2019 N 654-ПП, от 02.07.2020 N 446-ПП), Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 N 512-ПП, от 27.09.2018 N 646-ПП, от 17.10.2019 N 684-ПП, от 12.12.2019 N 899-ПП, от 16.10.2020 N 746-ПП, от 24.12.2021 N 967-ПП, от 03.11.2022 N 742-ПП, от 10.08.2023 N 573-ПП, от 09.11.2023 N 836-ПП), Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 27.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО «город Екатеринбург» (в ред. Постановлений Администрации города Екатеринбурга от 06 мая 2020 г. № 845, от 15 февраля 2021 г. N 225, от 19.11.2021 N 2547, от 26.09.2022 N 2944, от 13.12.2022 N 3812, от 09.11.2023 г. № 3002, от 20.06.2024 N 1425) , от 14 сентября 2023 г. № 2456, от 20.06.2024 N 1425), Распоряжением Департамента образования от 18.10.2019 № 2518/46/36 «Об утверждении Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

1.3. Система оплаты труда работников МАДОУ разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

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

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами МАДОУ.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения

муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАДОУ (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с п.9.3 и п. 9.14).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с п. 9.3 и п. 9.14 настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

Штатное расписание МАДОУ детский сад № 32 разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников МАДОУ детский сад № 32.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 31.12.2010 г. № 974 «Об утверждении примерной штатной численности муниципальных дошкольных образовательных учреждений Муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями).

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

1.9. Средняя заработная плата педагогических работников МАДОУ не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

1.10. Положение принимается на Общем собрании работников МАДОУ и утверждается заведующим МАДОУ.

1.11. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: заведующий МАДОУ и Общее собрание работников МАДОУ.

1.11. Изменения и дополнения к Положению принимаются в соответствующем порядке.

Глава 2.

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. 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) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

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

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ;
- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

2.3. Изменение оплаты труда работников МАДОУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии с настоящим положением, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю - со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.3. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет

средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников МАДОУ при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.6. Заведующий МАДОУ:

1) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ;

2) обязан проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

3) обязан ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.7 Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 9 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 10 настоящего Положения.

2.8 МАДОУ в лице своего руководителя имеет право самостоятельно в соответствии с законодательством с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (не ниже установленных ПАГ Екатеринбурга минимальных);

- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Глава 3.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

3.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала 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» в размерах не менее минимальных должностных окладов, утвержденных Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в действующих редакциях утвержденных ПАГ Екатеринбурга).

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	18107,00

3.2 С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 4.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников, 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».

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размерах не менее минимальных должностных окладов, утвержденных Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в действующих редакциях утвержденных ПАГ Екатеринбурга).

4.3. Размеры должностных окладов педагогических работников дифференцируются по уровням их профессиональной квалификации, наличию квалификационной категории в пределах установленного фонда заработной платы на календарный год.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Профессиональная квалификация (квалификационная категория)	Размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Без категории	21450,00
		Соответствие занимаемой должности	23595,00
		1 КК	25740,00
		Высшая КК	26814,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	Без категории	22364,00
		Соответствие занимаемой должности	24600,00
		1 КК	26837,00
		Высшая КК	27955,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), тьютор	Без категории	23124,00
		Соответствие занимаемой должности	25436,00
		1 КК	27749,00
		Высшая КК	28905,00

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

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

4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Глава 5.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

5.1. Размер должностного оклада руководителей структурных подразделений МАДОУ устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к уровню профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются в размерах не менее, минимальных должностных окладов, утвержденных для данной профессиональной квалификационной группы Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в действующих редакциях утвержденных ПАГ Екатеринбурга).

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	21141,1
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	34392,00

5.3.С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 6.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

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

6.2. Размеры должностных окладов служащих МАДОУ устанавливаются в размерах не менее, минимальных должностных окладов, утвержденных Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в действующих редакциях утвержденных ПАГ Екатеринбурга).

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, руб
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	18676,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик, инженер-теплотехник	27317,00

6.3. С учетом действующего трудового законодательства, условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 7.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

7.1. 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».

7.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в размерах не ниже минимальных должностных окладов, утвержденных Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О

системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург (в действующих редакциях утвержденных ПАГ Екатеринбурга).

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Подсобный рабочий	21304,00
	Кастелянша	15984,00
	Уборщик служебных помещений, дворник.	16747,00
	Кладовщик	17506,00
	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	15984,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22073,00
	Повар	29979,00
	Швея	16747,00

7.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 8.

РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №32, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

8.1. Оплата труда заведующего МАДОУ, его заместителей включает в себя:

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

8.2. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего МАДОУ устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада заведующего 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 учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной Учредителем.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается Учредителем.

8.4. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

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

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

8.7. В трудовой договор с заведующим МАДОУ включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

8.8. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ, установленного в соответствии с пунктом 8.2. настоящего Положения.

Факторы, определяющие размер минимальных должностных окладов заместителей руководителя	Соответствующий размер
стаж работы менее 5 лет	на 40-70 % менее
стаж работы 5 лет и более	на 10-39 % менее

8.9. Стимулирующие выплаты заведующему МАДОУ производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы МАДОУ и его руководителя, установленными работодателем (Учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

8.10. Также с целью поощрения руководителя МАДОУ за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу МАДОУ может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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

8.12. Стимулирование заведующего МАДОУ может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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

8.14. Заведующему, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 9 настоящего Положения.

8.15. Заместителям заведующего МАДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 10 настоящего Положения.

8.16. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям заведующего МАДОУ принимается руководителем МАДОУ.

Глава 9.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

9.3. Работникам 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) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее

50 % рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Руководитель МАДОУ детский сад № 32 осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Всем работникам МАДОУ детский сад № 32 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

9.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в абсолютном размере.

Доплаты за увеличение объема работ (за внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты за увеличение объема работ (за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются в абсолютном размере.

Устанавливаются следующие размеры доплат за увеличение объема работ:

Наименование работ	Размер доплаты (%/)
Внеурочная деятельность	5%

Наименование работ	Размер доплаты (руб.)
Заведование учебно-консультационными пунктами, центрами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями. Учебно-опытными участками	2000,00
Заведование творческими, рабочими группами	2000,00
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями	2000,00
Выполнение функций координатора, куратора проекта, группы	2000,00

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

9.10. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей (с его письменного согласия) контрактного управляющего, а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Устанавливаются следующие размеры выплат при выполнении дополнительных работ в абсолютном размере:

Наименование дополнительных работ	Размер выплаты (рублей)
Выполнение обязанностей контрактного управляющего	2000,00
Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	2000,00

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

9.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

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

9.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством. По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клиничко-

экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

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

20 процентов оклада – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования).

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

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения, но не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

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

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

Глава 10.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32», согласованным Общим собранием работников МАДОУ с учетом разработанных в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда его работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику в конкретном учетном периоде максимальным размером не ограничиваются при условии наличия фонда заработной платы.

МАДОУ вправе установить стимулирующие выплаты постоянного (ежемесячного, ежеквартального, ежегодного) или разового характера (по итогам конкретного мероприятия).

10.2 Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

10.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж МАДОУ, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися МАДОУ в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств МАДОУ, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

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

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32», трудовым договором.

10.2.2. За качество выполняемых работ (выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования, результатом внутреннего и внешнего контроля, экспертизы (проверок).

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный", в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32», трудовым договором.

10.2.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы в МАДОУ. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Учредителем.

Работникам, имеющим непрерывный стаж работы (выслугу лет) в МАДОУ детский сад № 32 устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы в МАДОУ (выслугу лет) в

следующем размере:

Стаж непрерывной работы (выслуга лет) в учреждении	Размер ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
От 5 до 10 лет	200 рублей
От 10 до 20 лет	350 рублей
От 20 и более лет	500 рублей

10.2.4. По итогам работы в виде премиальных выплат.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МАДОУ в соответствии с «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32».

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

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32», принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников МАДОУ.

10.2.5 Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников МАДОУ, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

10.3. Руководитель МАДОУ вправе оказывать работникам материальную помощь в пределах финансовых средств на оплату труда. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32». Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

10.4. Условия, порядок и размер стимулирующих выплат от приносящей доход деятельности определяется «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32», «Положением о порядке привлечения и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц в МАДОУ детский сад № 32».

10.5. 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.

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

10.7 Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае невозможности обеспечения средствами ранее введенных выплат стимулирующего характера, заведующий МАДОУ имеет право на их отмену.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются «Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МАДОУ.

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

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

Глава 11.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий МАДОУ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном [статьей 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заведующий 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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884161

Владелец Стародуб Людмила Михайловна

Действителен с 30.08.2024 по 30.08.2025