

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение -
детский сад комбинированного вида № 25**

620034 г. Екатеринбург, ул. Готвальда, 11 а
Тел./факс: 245-33-70/245-33-51, e-mail: mdou25@eduekb.ru

Первичная профсоюзная организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ
МАДОУ - детского сада
комбинированного вида № 25



Председатель Дьяконова Ю.В.

Протокол № 13 от «15» мая 2025 г.
М.П.

Заведующий
МАДОУ - детского сада
комбинированного вида № 25
Васильева Ю.А.
Приказ № от «15» мая 2025 г.
М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения – детский сад комбинированного вида № 25**

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МАДОУ – детский сад комбинированного
вида № 25
Протокол № 3 от «15» мая 2025 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад комбинированного вида № 25 (в дальнейшем именуемое – Учреждение) разработано для работников Учреждения с целью совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11) руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Правительства Свердловской области от 15.02.2024 № 74-ПП "Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2024 году".

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

2. Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами Учреждения. Система оплаты труда работников Учреждения разработана 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, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определены в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ 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 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) 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.

Оплата труда работников устанавливается также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

9. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

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

- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

11. Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

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

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

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

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

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

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

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1-4 к настоящему Положению);
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

19. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях 1,2 и 4 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителя заведующего установлен в главе № 6 настоящего Положения.

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».

21. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

22. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

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

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

36. 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.

37. 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.

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

- *20 процентов должностного оклада* – специалистам психолого - педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов (в частности, учителям-логопедам, возглавляющим комиссии (консилиумы) и работающим на логопедических пунктах);

39. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются заведующим Учреждением, в соответствии с настоящим Положением.

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

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат

стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

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

42. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников

Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

43. *Обязательными условиями* для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Учреждением на основании настоящего Положения пределах обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

45. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

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

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 призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися (воспитанниками) Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Условием личного участия работника является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов

деятельности Учреждения, а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня образования работника.

Молодым специалистам (работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года) - устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

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.

Работникам устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

1) наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20%;

2) наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 %;

3) другие качественные показатели.

Установление выплат за наличие ученой степени ((п.п.1) и 2)) осуществляется ежемесячно с момента предоставления заведующим Учреждением документов, подтверждающих присвоение работнику соответствующего звания.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в Учреждении:

Стаж непрерывной работы в МАДОУ – детский сад № 25	Сумма, руб.
от 7 до 10 лет	500
от 11 до 15 лет	1000
от 16 до 20 лет	1500
свыше 21 лет	2000

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается заведующим Учреждения. Выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

46. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

47. Размер премиальной выплаты работникам Учреждения устанавливается приказом заведующего Учреждением на основании, установленного решением Комиссии, размера балла для возможной премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 52 настоящего Положения.

48. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

49. Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего Учреждением. В приложении к приказу заведующего Учреждением – информация о распределении стимулирующего фонда работникам Учреждения.

Основанием для издания приказа является протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат Учреждения принимает решения на основании комплексного анализа деятельности каждого работника Учреждения.

50. Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, в том числе от приносящей доход деятельности, могут назначаться работникам в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

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 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.

51. Такие выплаты являются *единовременными*, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации, в размере не более 15 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме в пределах экономии фонда оплаты труда. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, принятым заведующим Учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

52. Условием назначения стимулирующих выплат является отсутствие:

1) нарушений работником Учреждения трудовой дисциплины;

2) нарушений работником Учреждения без уважительных причин исполнительской дисциплины, в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой администрацией Учреждения информации, невыполнения указаний, содержащихся в правовых актах заведующего Учреждением, органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург», приказах и распоряжениях начальника Департамента.

При несоблюдении хотя бы одного из условий, указанных в данном пункте, стимулирующие выплаты работнику не назначаются.

53. В пределах фонда оплаты труда Учреждения работнику может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается заведующим Учреждением на основании заявления работника и представленных подтверждающих документов.

Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего Учреждением.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым заведующим Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и (или) коллективным договором, соглашением.

53. Материальная помощь может быть выплачена в размере до двух должностных окладов работнику Учреждения в следующих случаях:

смерть близких родственников (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющими общих отца или мать) братья и сестры, родители, супруги, дети работника

Учреждения) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- 1) заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- 2) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;
- 3) длительная нетрудоспособность работника, дорогостоящее оперативное лечение работника по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;
- 4) в иных случаях работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

54. Материальная помощь работнику Учреждения может быть выплачена в размере не более четырех должностных окладов работника Учреждения в год.

Размер материальной помощи может быть увеличен по решению заведующего Учреждением в пределах финансовой возможности фонда Учреждения.

Глава 6. Условия оплаты труда заместителя заведующего Учреждением

55. Оплата труда заместителя заведующего Учреждением (далее – заместитель заведующего) включает в себя:

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

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

57. Должностной оклад заместителя заведующего Учреждением на 10-70 процентов ниже минимального оклада (должностного оклада) заведующего Учреждением.

58. Заместителю заведующего Учреждением устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

59. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, их размерах, заместителю заведующего принимается заведующим Учреждением.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения – детский сад
комбинированного вида № 25

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	22500,00

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения – детский сад
комбинированного вида № 25

Размеры окладов (должностных окладов)
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре (без категории)	19328,00
	Инструктор по физической культуре (соответствие занимаемой должности)	21260,00
	Инструктор по физической культуре (первая)	23193,00
	Инструктор по физической культуре (высшая)	24159,00
	Музыкальный руководитель (без категории)	19328,00
	Музыкальный руководитель (соответствие занимаемой должности)	21260,00
	Музыкальный руководитель (первая)	23193,00
	Музыкальный руководитель (высшая)	24159,00
Третий	Воспитатель (без категории)	20505,00
	Воспитатель (соответствие занимаемой должности)	22555,00
	Воспитатель (первая категория)	24606,00
	Воспитатель (высшая)	25631,00
	Педагог-психолог (без категории)	20505,00
	Педагог-психолог (соответствие занимаемой должности)	22555,00
	Педагог-психолог (первая категория)	24606,00
	Педагог-психолог (высшая)	25631,00

Приложение № 3 к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения – детский сад
комбинированного вида № 25

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Грузчик	10120,00
	Кастелянша	10120,00
	Дворник	10120,00
	Подсобный рабочий	10430,00
	Уборщик служебных помещений,	10120,00
	Кладовщик, Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	12178,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12460,00
	Повар	19055,00
	Шеф-повар	20522,00

Приложение № 4 к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения – детский сад
комбинированного вида № 25

Минимальные размеры должностных окладов служащих Учреждения:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
Первый	Делопроизводитель	12508,00
	Инженер-энергетик	16125,00
	Инженер-теплотехник	16125,00

Размер оплаты труда заведующего хозяйством

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Второй	Заведующий хозяйством	15843,00
Второй	Заместитель руководителя	21358,00

Приложение № 5 к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения – детский сад комбинированного вида № 25

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе		
	Показатели и критерии	<i>Кол-во баллов</i>
1	Стабильность работы в отчетный период (б/л)	5
2	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на ее официальном сайте (в соответствии с пунктом 2 ст.29, и пунктом 2 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)	5
3	Результативность организации подготовки педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях уровня <i>региональный</i> <i>городского</i> <i>районного</i>	3 2 1
4	Участие в методических мероприятиях (рабочие группы, консилиумы, консультационные центры, педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального мастерства, школы передового опыта и другие) <i>на уровне детского сада</i> <i>района</i> <i>города</i> <i>области, региона, РФ</i>	1 2 3 5
5	Участие в конкурсах педагогов профессионального мастерства <i>детского сада</i> <i>района</i> <i>города</i> <i>области, региона, РФ</i>	1 5 7 10
6	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д.	10
7	Предоставление информации на сайт Учреждения официальный сайт, VK	5
9	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя <i>однократное</i> <i>многократное</i>	1 5
10	Дежурный администратор	1
11	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
Педагогическим работникам		
1	Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, консультационные центры, наблюдательный совет, подготовка и проведение массовых мероприятий, акций).	5
2	Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети - инвалиды) в <i>группах общеразвивающей направленности</i>	10
3	Работа в группе для детей в возрасте 1 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста) <i>воспитатели</i> <i>специалисты</i>	4 3
4	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства <i>федеральный, региональный, городского уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i>	10 – 7 – 5

	<u>районного уровня</u> <i>победитель- лауреат- участник</i>	10 – 7 – 5
5	Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта	5
6	Публикация статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках, официальная страница VK, официальный сайт учреждения	<i>федерального уровня</i> 5 <i>регионального, городского уровня</i> 3 <i>vk, официальный сайт</i> 2
7	Предоставление педагогического опыта (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, школы передового опыта и другие)	<i>на уровне учреждения</i> 2 <i>на уровне района</i> 5 <i>на уровне города</i> 10 <i>на уровне области, региона, РФ</i> 15
8	Стабильность работы в отчетный период	3
9	Качественная подготовка воспитанника (ов) к участию в конкурсных мероприятиях	<i>городского уровня</i> 7 – 5 – <i>победитель- лауреат- участник</i> 2 <i>районного уровня</i> 5 – 3 – <i>победитель- лауреат- участник</i> 2 <i>онлайн конкурсы (различного уровня)</i> 1
10	Наставничество (при предоставлении ежемесячного отчета)	5
11	Оформление других помещений детского сада	3
12	Качественное выполнение поручений руководителя	<i>однократно</i> 1 <i>многократно</i> 5
13	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
14	Качественная работа с участниками образовательных отношений, направленная на увеличение количества детей, посещающих платные образовательные услуги <i>50 % детей группы посещают ПОУ</i>	5
15	Работа по устранению задолженности по родительской плате за присмотр и уход (100 % оплата)	5
Младшим воспитателям		
1	Подготовка к проверкам различной направленности	5
2	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i> 1 <i>многократное</i> 5
3	Увеличение объема работ, связанного с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (карантин)	3
4	Работа в группе для детей в возрасте от 1 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)	3
5	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
6	Работа в группе с детьми ОВЗ и инвалидами в группах общеразвивающей направленности	5
7	Стабильность работы в отчетный период	5
Делопроизводитель		
1	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i> 1 <i>многократное</i> 5
2	Использование оргтехники для сокращения времени ведения делопроизводства	5
3	Стабильность работы в отчетный период	5
4	Работа в системе «Парус», АИС образование	5
5	Образцовое содержание закрепленного помещения	2
6	Подготовка к проверкам различной направленности	5
7	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3

8	Дежурный администратор	1
Заведующему хозяйством		
1	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
2	Стабильность работы в отчетный период	5
3	Оперативное устранение аварийных ситуаций	10
4	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил) площадь до 20 м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2	1 10 15
5	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	5
6	Дежурный администратор	1
7	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1 5
8	Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП отсутствие замечаний руководителя	5
Заместитель заведующего по АХЧ		
1	Оперативное устранение аварийных ситуаций	10
2	Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую учреждение	10
3	Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплотребления в отчетном периоде	5
4	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1 5
5	Организация, учет и контроль прохождения мед. осмотров, вакцинация работников	5
6	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	5
7	Дежурный администратор	1
5	Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП отсутствие замечаний руководителя	5
6	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил) площадь до 20 м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2	1 10 15
7	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
8	Создание доступной среды для обучения детей - инвалидов	2
10	Разработка меню для детей с аллергической реакцией	5
11	Работа в системе «Парус» и другие программы	5
Кладовщику		
1	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1 5
2	Разработка меню для детей с аллергической реакцией	5
3	Работа в системе «Парус» и другие программы	5
4	Стабильность работы в отчетном периоде	5
5	Образцовое содержание складских помещений	5
6	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
7	Подготовка к проверкам различной направленности	5
Инженеру-энергетику		
1	Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам электроснабжения учреждения	5
2	Подготовка к проверкам различной направленности	5
3	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя однократное многократное	1 3
4	Оперативное устранение аварийных ситуаций	5

5	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
Поварам, подсобному рабочему		
1	Подготовка к проверкам различной направленности	5
2	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
3	Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических* показателей приготовленной пищи	3
4	Приготовление меню для детей с аллергической реакцией	5
5	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
4	Стабильность работы в отчетном периоде	5
6	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
7	Стабильность работы в отчетном периоде	5
Кастелянше, машинисту по стирке белья		
1	Подготовка к проверкам различной направленности	5
2	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
3	Пошив штор, праздничных костюмов, спец. одежды	10
4	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
5	Стабильность работы в отчетном периоде	5
Уборщикам служебных помещений		
1	За интенсивность работ: ремонт, карантин, осенне-весенний период, массовые мероприятия	10
2	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
3	Сохранность и ремонт инвентаря	3
4	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
5	Стабильность работы в отчетном периоде	5
Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений		
1	Образцовое содержание закрепленных помещений	3
2	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
3	Стабильность работы в отчетном периоде	3
4	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
Дворнику		
1	Отсутствие жалоб от родителей , коллег	3
2	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	1 <i>однократное</i> 5 <i>многократное</i>
3	Интенсивность работы в связи с сезонными особенностями (листва, снег, трава)	10



Страницы прошиты и пронумерованы
14 (шестьдесят)

страницы

заведующий МАДОУ – детского сада

комбинированного вида № 25

Ю.А.Васильева

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 536171759065585446564790988547248581220572211439

Владелец ВАСИЛЬЕВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

Действителен с 21.10.2024 по 21.10.2025