

СОГЛАСОВАНО
Начальник
Управления образованием
Городского округа «город
Ирбит» Свердловской обла-
сти



Т.И. Старкова

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 19»
(протокол № 1 от 06.11.2022 г.)



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 19»
И.А. Втехина
Приказ № 51-с/г от 01.11.2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 19»
(МБДОУ «Детский сад № 19»)

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 19» (далее – Положение об оплате труда) применяется при исчислении заработной платы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Детский сад № 19» (далее – Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения об оплате труда соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников Учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников Учреждения из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на срок 2018 - 2025 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

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

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с администрацией Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управлением образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, и включает в себя все

должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников 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;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

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

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

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

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

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

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

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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

11. Руководитель Учреждения:

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

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

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (нагрузки на одного педагогического работника), 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.

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

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников 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.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 9 настоящего Положения об оплате труда;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения об оплате труда.

16. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем Положении об оплате труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленные настоящим Положением об оплате труда, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году, нормативном правовом акте главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Глава 4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в следующих размерах:

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|-------------------------|----------------------------------|--|
|-------------------------|----------------------------------|--|

| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
|---|----------------------|-----------|
| 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 14 644,00 |
| 1 квалификационный уровень | ассистент (помощник) | 14 644,00 |

23. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда.

Глава 5. Оплата труда педагогических работников

24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
|----------------------------|--|---|
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 15 450,00 |
| 3 квалификационный уровень | методист; старший воспитатель; воспитатель; педагог-психолог | 15 500,00 |
| 4 квалификационный уровень | учитель-логопед, учитель-дефектолог | 15 600,00 |

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, локальным актом Учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Доплата за соответствие занимаемой должности, установленная до 31.12.2020 года действует в течение срока аттестации на соответствие занимаемой должности.

С 01.01.2021 года повышение за соответствие занимаемой должности не устанавливается. Доплата за соответствие занимаемой должности сохраняется работникам, у которых срок действия не истек.

25. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

25.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,25;
- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию – 0,2.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией до 31.12.2020 года было принято решение о соответствии занимаемой должности, срок действия которой не истек, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1. Указанное увеличение образует новый размер должностного оклада и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повыша-

ющие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

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

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности (согласно Приложению № 6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг.).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (согласно Приложению № 6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг.).

25.2. Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.
- за почетное звание, название которого начинается со слов «Почетный работник» - 1 500 рублей.

Повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание устанавливаются на период выполнения работ по соответствующей должности.

25.3. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 20% сроком на два года, которая образует новый размер оклада.

26. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда.

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

28. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (педагогическая), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – 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 и должностными инструкциями. Соотношение педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом нормы количества часов, специальности и квалификации работника.

Глава 6. Оплата труда служащих

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

30. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в следующих размерах:

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада, рублей |
|--|--|-----------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 14 212,00 |

31. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда.

Глава 7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

32.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются Учреждением самостоятельно в зависимости от сложности труда.

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|---|--|-----------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | кастелянша; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; дворник | 13 812,00 |
| | кладовщик | 13 881,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 13 950,00 |
| | повар | 13 950,00 |
| | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 13 950,00 |
| | оператор стиральных машин | 13 950,00 |

33. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда.

Глава 8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя

38. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

39. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителя включает в себя:

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

40. Размер должностного оклада руководителя Учреждения 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 руководителям учреждений, утвержденной Постановлением администрации Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

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

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего заместителя руководителя) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

43. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего

заместителя руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

44. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается работодателем на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Конкретный процент устанавливается распоряжением Управления образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

45. Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

46. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения.

47. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 9. Компенсационные выплаты

48. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

50. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

52. 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».

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

Размер компенсации устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель Учреждения 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.

54. 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. 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.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- учебно-консультационными пунктами (за организацию деятельности и функционирование консультационного центра), кабинетами, лабораториями, центрами, творческими рабочими группами,
- за выполнение функций координатора, куратора проекта, группы,
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации,
- за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество),
- за организацию работы в рамках общественно-государственного управления,
- за разработку и ведение учебно-методической и иной документации,
- за ведение сайта (за размещение на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновление информации об Учреждении);
- за ведение официальной страницы в социальной сети «ВКонтакте» (за оформление и ведение публичной страницы (группы), созданной в социальной сети в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Учреждения, используемой для публикации информационного контента для пользователей сети «Интернет»);
- за руководство городским учебно-методическим объединением (ГУМО).

57. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 1).

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

59. Минимальный 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 час работы, за каждый час работы в ночное время.

60. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

61. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы Учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

62. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия и размеры данных доплат устанавливаются Учреждением.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем Учреждения на основании настоящего Положения об оплате труда, соглашения и (или) локального нормативного акта Учреждения.

63. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 % - за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если количество воспитанников в них превышает 1/2 общей численности воспитанников, если количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в таких группах менее 1/2 общей численности, то доплата производится в размере 1% за каждого воспитанника, но не более 10 %;

2) воспитателям Учреждения, осуществляющим воспитание и обучение детей-инвалидов, в отношении которых не применяется понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», осуществляется доплата в размере 2 000,00 рублей в месяц за одного ребенка-инвалида за особые условия труда;

3) учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогам-психологам, воспитателям Учреждения устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу).

4) воспитателям, младшим воспитателям Учреждения компенсирующей направленности, работающим в группах компенсирующей направленности устанавливается доплата в размере 15-20 % к окладу (должностному окладу) за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу).

5) тьютерам, осуществляющим непосредственное сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, ассистентам (помощникам) Учреждения устанавливается доплата в размере 15-20 % к окладу (должностному окладу) за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу).

64. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения (Приложение 1).

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

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

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

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

Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

67. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об оплате труда, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

68. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

69. 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.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

70. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

71. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением об оплате труда (Приложения № 2, 5), соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

72. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, педагогическим работникам за наличие в группе общеразв-

вающей и комбинированной направленности воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и за работу по двум и более адаптированным образовательным программам (2% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе по двум программам, дополнительно по 1% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за третью, четвертую и т.д. программам, но не более, чем 6%) , младшим воспитателям за помощь в реализации образовательных программ (1% от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждую программу, но не более 4%), за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

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 настоящим Положением об оплате труда, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

73. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», за должность доцента (профессора), надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и специалистов и другие качественные показатели.

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением об оплате труда (Приложение № 2, Приложение № 5), локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

74. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, в абсолютном размере (Приложение № 2).

75. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника (Приложение № 2),

- единовременное премирование работника за выполнение особо важных и срочных работ по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) (Приложение № 2).

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

77. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения (Приложение № 2):

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти;
- 5) в связи с празднованием Дня дошкольного работника, государственными праздниками;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при достижении работником пенсионного возраста по старости;
- 8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

9) 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 локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами.

78. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (Приложение № 6).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «Детский сад № 19»**

| Перечень выплат компенсационного характера | Порядок определения размеров выплат компенсационного характера | Размеры выплат компенсационного характера, %, руб. |
|---|--|--|
| выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда: шеф-повару, поварам | в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации; по результатам проведения специальной оценки условий труда – класс 3.1 (Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда от 03.10.2016 г., протокол от 31.10.2016 г. № 01 комиссии по проведению специальной оценки условий труда Учреждения) | 4% размера должностного оклада |
| выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации | 15% размера должностного оклада |
| выплаты работникам педагогического и учебно-вспомогательного персонала за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если количество воспитанников в них превышает 1/2 общей численности воспитанников, если количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в таких группах менее 1/2 общей численности | в соответствии с пп. 1 п. 63 Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 19» | 15% размера должностного оклада 1% за каждого воспитанника, но не более 10% размера должностного оклада |
| выплаты воспитателям, осуществляющим воспитание и обучение детей-инвалидов, в отношении которых не применяется понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», за особые условия труда | в соответствии с пп. 2 п. 63 Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 19» | 2 000,00 ежемесячно за одного ребёнка пропорционально отработанному времени и фактической посещаемости ребёнка |
| выплаты учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогам-психологам, воспитателям Учреждения за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу). | в соответствии с письмом Минобразования РФ от 22.01.1998 № 20-58-07ИН/20-4 «Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования», в соответствии с пп. 3 п. 63 Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 19» | 20% размера должностного оклада |
| выплаты воспитателям Учреждения компенсирующей направленности, работающим в группах компенсирующей направленности за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу) | в соответствии с пп. 4 п. 63 Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 19» | 20 % размера должностного оклада |
| выплаты младшим воспитателям Учреждения компенсирующей направленности, работающим в группах компенсирующей направленности за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу) | | 15 % размера должностного оклада |

| | | |
|--|---|--|
| выплаты тьютерам, осуществляющим непосредственное сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, ассистентам (помощникам) Учреждения за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу). | в соответствии с пп. 5 п. 63 Положения об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 19» | 15 % размера должностного оклада |
| выплаты руководящим и педагогическим работникам за руководство городским учебно-методическим объединением (ГУМО) | в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в редакции от 07.05.2013 г.) «Об образовании в Российской Федерации», п. 2 ст. 19 | в соответствии с установленным распоряжением Управления образованием ГО «город Ирбит» размером доплаты |
| выплаты за ведение сайта (ответственным администраторам за ведение официального сайта Учреждения (работникам, назначенным приказом руководителя Учреждением) | основания для выплаты: обновление сведений не позднее 10 рабочих дней после их изменений в соответствии с Правилами размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утверждёнными Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 | 2 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты за ведение официальной страницы в социальной сети «ВКонтакте» (за оформление и ведение публичной страницы (группы), созданной в социальной сети в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Учреждения, используемой для публикации информационного контента для пользователей сети «Интернет») | основания для выплаты: систематическое размещение и обновление сведений в соответствии со Стандартом ведения страниц органов власти в социальных сетях, утвержденным Протоколом заочного заседания проектного офиса по созданию и функционированию Центра управления региона Свердловской области 19.07.2021 | 1 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты педагогическим работникам за разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности Учреждения (работникам, назначенным приказом руководителя Учреждением) | основания для выплаты: - учебно-методические и информационные материалы, положения, диагностика и другая необходимая документация, связанная с методическим сопровождением образовательного процесса, обновляется (анализируется, разрабатывается, корректируется и т.д.) под руководством методиста | 3 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты за разработку документации, необходимой для деятельности Учреждения (работникам, назначенным приказом руководителя Учреждением) | основания для выплаты: - составление ежедневного меню питания воспитанников и сотрудников, ведение табеля питания сотрудников, составление отчета по питанию | 3 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты педагогическим работникам за заведование учебно-методическими кабинетами | основания для выплаты: - обеспеченность учебными и методическими пособиями, справочно-информационной, научно-популярной, художественной литературой, учебными и дидактическими пособиями; - обеспечение порядка систематизации и хранения литературы, учебных и дидактических пособий, культура оформления материалов; - наличие и состояние технических | 3 000,00 пропорционально отработанному времени |

| | | |
|---|---|---|
| | средств обучения, обеспечение условий для их использования и хранения в кабинете и др. | |
| выплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) (работникам, назначенным приказом руководителя Учреждением) | в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в редакции от 07.05.2013 г.) «Об образовании в Российской Федерации», п. 2 ст. 19, Соглашением между Администрацией Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управлением образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и Ирбитской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг., п. 4.1.8. | 2 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты педагогическому работнику за организацию деятельности и функционирование консультационного центра (работнику, назначенному приказом руководителя Учреждением) - за консультационный центр | основания для выплаты: - методические и информационные материалы, диагностика, необходимые документы, связанные с методическим сопровождением оказания консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних детей, получающих дошкольное образование в форме семейного образования - обновляются (анализируются, разрабатываются, корректируются и т.д.) в ежемесячном режиме; - оказание помощи в определении форм, методов и средств обучения, проведение комплексной диагностики - по индивидуальным и подгрупповым запросам родителей (законным представителям) несовершеннолетних детей, получающих дошкольное образование в форме семейного образования – ежемесячно | 2 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты за организацию работы в рамках общественно-государственного управления | в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (в редакции от 07.05.2013 г.) «Об образовании в Российской Федерации», п. 6 ст. 26, Соглашением между Администрацией Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, Управлением образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и Ирбитской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг., п. 6.3.7. | 500,00-2 000,00 пропорционально отработанному времени |
| выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при совмещении профессий (должностей); - расширение зон обслуживания; - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без осво- | в соответствии со ст. 149, 151, 152, 153, 154, 155 Трудового кодекса Российской Федерации | до 100% размера должностного оклада до 100% размера должностного оклада до 100% размера должностного оклада |

| | | |
|---|--|---|
| <p>бождения от работы, определенной трудовым договором;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни; - сверхурочной работе; - выполнение работ в ночное время; - за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника; - работу, не входящую в круг должностных обязанностей | | <p>до 200% размера должностного оклада</p> <p>до 200% размера должностного оклада</p> <p>35% размера должностного оклада</p> <p>до 100% размера должностного оклада</p> <p>до 50% размера должностного оклада</p> |
|---|--|---|

Приложение 2 к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад № 19»

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «Детский сад № 19»**

| Наименование должности | Размер выплат | Примечание |
|---|--------------------------------|--|
| 1. За интенсивность, качество и высокие результаты работы за 1 шт. единицу | | |
| Заведующий хозяйством | до 3 500 рублей | показатели эффективности деятельности работников представлены в оценочных листах работников для определенной должности |
| Методист | до 16 000 рублей | |
| Воспитатель | до 15 000 рублей | |
| Учитель-логопед | до 15 000 рублей | |
| Учитель-дефектолог | до 15 000 рублей | |
| Педагог-психолог | до 15 000 рублей | |
| Музыкальный руководитель | до 15 000 рублей | |
| Инструктор по физической культуре | до 15 000 рублей | |
| Делопроизводитель | до 2 500 рублей | |
| Младший воспитатель | до 2 000 рублей | |
| Ассистент (помощник) | до 2 000 рублей | |
| Кладовщик | до 1 500 рублей | |
| Кастелянша | до 2 000 рублей | |
| Повар | до 2 000 рублей | |
| Кухонный рабочий | до 1 800 рублей | |
| Уборщик служебных помещений | до 1 800 рублей | |
| Оператор стиральных машин | до 2 000 рублей | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | до 2 000 рублей | |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования | до 3 000 рублей | |
| Дворник | до 1 600 рублей | |
| Вахтёр | до 1 600 рублей | |
| Сторож | до 1 600 рублей | |
| 2. За непрерывный стаж, выслугу лет | | |
| Штатным работникам Учреждения – за непрерывный стаж работы в ОО (кроме руководителя, заместителя руководителя): | | начисляется ежегодно после проведения тарификации на учебный год |
| - от 5-10 лет; | 100,00 рублей | |
| - 10-15 лет; | 200,00 рублей | |
| - более 15 лет | 300,00 рублей | |
| 3. За наличие в группе общеразвивающей и комбинированной направленности воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и за работу по двум и более образовательным программам и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации | | |
| Педагогическим работникам за работу по 2 образовательным программам (адаптированная образовательная программа и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации). | 2% размера должностного оклада | начисляется ежегодно после проведения тарификации на учебный год |
| Педагогическим работникам за работу по 3 образовательным программам (адаптированная образовательная программа и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации). | 3% размера должностного оклада | |
| Педагогическим работникам за работу по 4 образовательным программам (адаптированная образовательная программа и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации). | 4% размера должностного оклада | |
| Педагогическим работникам за работу по 5 образовательным программам (адаптированная образовательная программа и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации). | 5% размера должностного оклада | |
| Педагогическим работникам за работу по 6 и более адаптиро- | 6% размера должностного | |
| | | |

| | | |
|---|--|--|
| ванным образовательным программам и или реализации индивидуальных образовательных программы развития (сопровождения), реабилитации | оклада | |
| 4. За помощь в реализации образовательных программ | | |
| Младшим воспитателям за помощь в реализации 1 образовательной программы | 1% размера должностного оклада | начисляется ежегодно после проведения тарификации на учебный год |
| Младшим воспитателям за помощь в реализации 2 образовательных программ | 2% размера должностного оклада | |
| Младшим воспитателям за помощь в реализации 3 образовательных программ | 3% размера должностного оклада | |
| Младшим воспитателям за помощь в реализации 4 и более образовательных программ | 4 % размера должностного оклада | |
| 5. Премияльные по итогам работы (месяца, квартала, года) | | |
| <p>Работникам Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию мероприятий (или участие в мероприятиях), направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (организация или участие в конкурсах профессионального мастерства, туристических, спортивных, творческих и др. мероприятиях для работников системы образования ГО «город Ирбит» СО, др.); - за эффективную организацию деятельности персонала и (или) проявление инициативы, творчества, применение современных и инновационных форм и методов организации труда (организация и проведение Дней открытых дверей для родителей детей, подготовка к летней оздоровительной кампании, новому учебному году, смотрам-конкурсам зимних участков, развивающей среды и т.д.) - за организацию или участие в общественной работе (исполнение роли персонажей на утренниках, участие в демонстрациях, шествиях, акциях, оказание помощи участникам туристических, спортивных, творческих мероприятий, подготовка и участие в праздничных мероприятиях в Учреждении, вклад в благоустройство территории, др.) - создание образовательной инфраструктуры: благоустройство детского сада. Участие в косметическом ремонте, оформлении, уборке Благоустройство территории. Посадка, поливка цветников, содержание огорода. Уборка снега, ледяные постройки. Участие в субботниках, акциях | <ul style="list-style-type: none"> - призёры на уровне города, области - 2 балла; - участие в мероприятии - 1 балл; - участие работника в мероприятии не обеспечивается - 0 баллов - призёр-Учреждение или деятельность Учреждения (при активной помощи, участии работника), соответствует требованиям конкурсов, положений, др., проявляется инициатива, творчество – 2 балла; - участие работника в мероприятиях обеспечивается - 1 балл; - деятельность не осуществляется - 0 баллов - при участии обеспечивается проявление инициативы, творчества, высокий уровень выполнения работы - 2 балла; - участие в общественной работе - 1 балл; - участие в общественной работе не обеспечивается - 0 баллов | оценивается 1 раз по итогам месяца, квартала, года исходя из фонда оплаты труда |
| 6. Единовременное премирование по итогам работы (месяца, квартала, года) за выполнение особо важных и срочных работ | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - за оперативное и качественное выполнение порученной работы; - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения; - за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; - за активное участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ | <ul style="list-style-type: none"> 20% размера должностного оклада 15% размера должностного оклада 10% размера должностного оклада 10% размера должностного оклада | по итогам выполнения соответствующих работ - может оцениваться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно |
| 7. Единовременное премирование за достигнутые успехи, профессионализм, личный вклад в работу коллектива | | |

| | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации; - при награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации; - при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»; - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области; - при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти; - в связи с празднованием профессионального праздника Дня дошкольного работника; - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) | <p>10-30% должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>10-30% должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>30% должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>10-30% должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>10-20% должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>5-10% размера должностного оклада награждаемого работника;</p> <p>10-50% размера должностного оклада награждаемого работника</p> | |
| 8. Единовременное премирование в целях социальной защищённости работников Учреждения | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - при достижении работником пенсионного возраста по старости; - при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости; - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. | <p>50-100% должностного оклада работника;</p> <p>10-20% от должностного оклада;</p> <p>10-20% должностного оклада работника</p> | |

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по стимулированию работников
МБДОУ «Детский сад № 19»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников МБДОУ «Детский сад № 19» (далее – Комиссия по стимулированию) создается в МБДОУ «Детский сад № 19» (далее – Учреждение) с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам Учреждения (далее – работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по стимулированию.

2. Компетенция Комиссии по стимулированию

В компетенцию Комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.

3. Компетенция Комиссии по стимулированию

Комиссия по стимулированию вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией по стимулированию объективного решения.

4. Формирование, состав Комиссии по стимулированию

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в Комиссию по стимулированию назначаются руководителем Учреждения.

4.3. Представители работников в Комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом Учреждения.

4.4. Решение о создании Комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом руководителя Учреждения.

4.5. Срок полномочий Комиссии по стимулированию - 3 года.

4.6. В случае увольнения из Учреждения работника, являющегося членом Комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Руководитель Учреждения не может являться председателем Комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений Комиссией по стимулированию

5.1. При принятии решений Комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, Положением о Комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимули-

рующего характера и системы премирования (Положения об оплате труда работников, о стимулировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей Положением о Комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы Комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание Комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание Комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии по стимулированию ведет протокол заседания Комиссии по стимулированию и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения Комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов Комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Руководитель Учреждением при проведении тарификации в начале учебного года представляет в Комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Руководитель Учреждением ежеквартально представляет в Комиссию по стимулированию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда Учреждения на стимулирующие выплаты работникам.

Руководитель Учреждением вправе внести в Комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от руководителя Учреждения дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией по стимулированию в сроки, установленные Положениями об оплате труда, о стимулировании.

6.9. Решение Комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа руководителя Учреждением об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных Комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о стимулировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем Учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель Учреждением не вправе принуждать членов Комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

7.2. Члены Комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии по стимулированию. За разглашение указанной информации члены Комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании работников МБДОУ «Детский сад № 19»

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулировании работников МБДОУ «Детский сад № 19» (далее – Положение о стимулировании) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 19», представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Положение о стимулировании разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 19» (далее - Учреждение), в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.4. Положение регулирует порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения. Изменения и дополнения в Положение о стимулировании могут быть внесены только по согласованию администрации Учреждения и председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.5. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для ежемесячного производства выплат стимулирующего характера. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера в текущем месяце производятся по итогам работы данного месяца – за период работы с 1 числа предыдущего месяца по последнее число текущего месяца.

1.6. Выбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера, за интенсивность, качество и высокие результаты работы, непрерывный стаж, выслугу лет в данном Учреждении (Приложение 2, Приложение 5 (Показатели эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад № 19» для установления стимулирующей выплаты (Оценочные листы для работников по каждой должности)).

1.7. Руководителем Учреждения могут устанавливаться работникам выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, год (Приложение 2).

1.8. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда – по итогам работы за месяц, квартал, год (Приложение 2).

1.9. В целях социальной защищённости работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников Учреждения (Приложение 2).

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам самооценки, а также по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утверждённого Положением «Перечня и размерами определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ «Детский сад № 19» (Приложение 2) и «Показателей эффективности труда работников МБДОУ «Детский сад № 19 для установления стимулирующей выплаты (Оценочные листы для работников по каждой должности)» (Приложение 5).

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа – Комиссии по стимулированию.

2.3. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам самооценки работников, а также по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых Комиссией по стимулированию на основании критериев оценки качества труда работников разных категорий.

2.4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, предоставляемые Комиссией по стимулированию.

2.5. Методист, заведующий хозяйством оценивается руководителем по критериям оценки труда работников Учреждения с учётом самооценки результатов труда.

2.6. Выплаты стимулирующего характера начисляются в соответствии с пропорционально отработанным временем работником за период, оцениваемый Комиссией по стимулированию (учитывается время отсутствия работника в связи с его нахождением на больничном листе, в ежегодном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы и т.д.).

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выделении материальной помощи работникам
МБДОУ «Детский сад № 19»

1. Общие положения

1.1. Положение о выделении материальной помощи работникам (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 19».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок определения размеров и установления выплат материальной помощи работникам Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях материальной поддержки работников Учреждения, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, временно вызвавших материальные затруднения.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

2.1. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам Учреждения производится за счёт средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

3. Порядок установления размера и выплаты материальной помощи работникам Учреждения

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения. Основанием для установления и выплаты материальной помощи является письменное заявление работника на имя руководителя Учреждения по представлению председателя первичной профсоюзной организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

К заявлению работника должны прилагаться соответствующие подтверждающие документы (справки, кассовые чеки, квитанции, др.), подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

3.2. Материальная помощь работникам Учреждения выделяется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, дорожная авария и пр.) исходя из фонда оплаты труда.

- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи – в размере до 4 000,00 руб.;

- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами – в размере до 5 000,00 руб.;

- в иных трудных жизненных ситуациях – в размере до 3 000,00 руб.

3.3. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Материальная помощь конкретному работнику выплачивается не более 4 раз в год.

3.4. Размеры выплат устанавливаются в абсолютных размерах, в пределах имеющихся средств Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Контроль расходования средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам осуществляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя.