

Положение об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 8 «Сказка»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» (далее – Учреждение).
2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Арамильского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Отделом образования Арамильского городского округа, утверждённым Постановлением Администрации Арамильского городского округа от 13.12.2019 года № 783, коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждением по согласованию с Отделом образования Арамильского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и Учреждения;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

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

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 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:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 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);
- 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 Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Заведующий Учреждением:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), 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. Преподавательская 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 преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждения, 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.

### Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
  - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.
16. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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, приведенных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Арамильского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел образования, утвержденного Постановлением администрации Арамильского городского округа от 13.12.2019 № 783.
18. 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
19. 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. Для всех должностей работников, входящих в один квалификационный уровень одной профессиональной квалификационной группы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы должен быть единым.

20. 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.
21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
22. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.
- Суммированный учёт рабочего времени по графикам сменности устанавливается для работников Учреждения по должности сторож. За учётный период принят квартал. Переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой.
23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители 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».
24. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.
25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
26. Размеры должностных окладов заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада заведующего без учета повышений. Конкретный размер должностных окладов заместителей заведующего устанавливается в трудовом договоре.
27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.
31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителям заведующего Учреждением, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.
32. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:
- 1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
  - 2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
  - 3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - на 20 процентов сроком на два года.
- Данный коэффициент не устанавливается педагогическому работнику в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:
- а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
  - б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;
- 4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.
33. Указанные в пункте 32 повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.
34. Педагогическим работникам, реализующим одновременно основную общеобразовательную и адаптированную образовательную программу дошкольного образования в группах, в которых осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, а так же детей нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и подразделом 2 раздела номенклатуры должностей постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56

календарных дней.

35. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям). При этом оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, а также компенсационные выплаты работнику являются гарантированными выплатами, а стимулирующие выплачиваются работнику при условии выполнения им заранее определенных показателей и критериев.

Таким образом, при формировании структуры фондов оплаты труда необходимо обеспечить распределение средств на гарантированные выплаты работникам в объеме не менее 70 процентов в общем фонде оплаты труда организации, при этом предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений должна быть определена в объеме не более 40 процентов.

#### Глава 4. Условия оплаты труда заведующего Учреждением, его заместителей и главного бухгалтера

36. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего Учреждением устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

37. Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

38. Размер должностного оклада заведующего Учреждением определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с утвержденной Постановлением Администрации АГО системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей заведующего и главного бухгалтера), устанавливается Отделом образования Арамильского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждением, заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителя и главного бухгалтера), 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.

40. При установлении должностных окладов руководителям муниципальных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Отделом образования Арамильского городского округа.
41. При установлении должностного оклада заведующему Учреждением предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Отделом образования Арамильского городского округа.
42. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются работодателем по согласованию с Отделом образования Арамильского городского округа на 10–30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждением, установленного в соответствии с пунктом 37 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 43 настоящего Положения.
43. Заведующему, заместителям заведующего при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:  
для заведующего Учреждением – нормативно правовым актом Отдела образования Арамильского городского округа, трудовым договором между Отделом образования и заведующим учреждением;  
для заместителей заведующего – коллективным договором, трудовым договором.
44. Стимулирование заведующего учреждением, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности заведующего Учреждением, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Отдела образования Арамильского городского округа.
45. Заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.  
Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения.

#### Глава 5. Компенсационные выплаты

46. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
47. 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.
48. 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленные по Российской Федерации и Свердловской области.

49. 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 (Приложение 2).

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

50. Учреждение по согласованию с органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренным перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и (или) вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов и не более 8 процентов, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере. Гарантии и компенсации назначаются по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.
51. 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».
52. 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.
53. 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.
54. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.
- Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты и срок исполнения



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

55. Работникам Учреждения (кроме заведующего Учреждением, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 15 - 20 процентов - за работу в группах, в которых реализуются адаптированные образовательные программы;
- 5 - 20 процентов – за работу в группах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии;

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат определяются заведующим Учреждением в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

56. Размеры компенсационных выплат 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.

57. 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.

58. 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 6. Выплаты стимулирующего характера

59. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

61. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

63. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения (Приложение 3).

64. 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 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, 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 коллективным договором, настоящим Положением трудовым договором.

65. 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» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

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

66. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении, по решению заведующего Учреждением могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – не более 10 процентов;

от 4 до 10 лет – не более 15 процентов;

свыше 10 лет – не более 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

67. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.
68. 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 заведующим Учреждением применяется единовременное премирование работников Учреждения:
- при объявлении благодарности Министерства образования и социальной политики Свердловской области – в сумме до 5 000 рублей;
  - при награждении Почетной грамотой Министерства образования и социальной политики до 7 000 рублей;
  - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области до 10 000,00 рублей;
  - в связи с празднованием Дня учителя - в сумме от 500 рублей;
  - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - в сумме 3 000 рублей;
  - при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в сумме – 3 000, 00 рублей;
  - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер единовременного премирования в отношении конкретного работника определяются заведующим Учреждением с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

#### Глава 7. Порядок индексации заработной платы работников

70. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
71. В Учреждении устанавливается следующий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы:
- производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в ФОТ работников Учреждения стимулирующей части в размере не более 20 процентов;
  - в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
  - решение о распределении части дохода от приносящей доход деятельности, направленных на увеличение фонда оплаты труда работников принимается заведующим по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
  - решение об индексации заработной платы и размере индексации принимается заведующим по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Отделом образования Арамильского городского округа, при наличии средств в утвержденном на соответствующий год фонде оплаты труда.

#### Глава 8. Заключительные положения

72. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий Учреждением несёт ответственность в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

73. При отсутствии или недостатке финансовых средств заведующий Учреждением вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в порядке, установленной статьёй 74 Трудового кодекса РФ, уведомив работника не позднее, чем за два месяца.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 8 «Сказка»

Размеры окладов по должностям работников Учреждения

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, ассистент	10 815
2 квалификационный уровень	Диспетчер	10 815
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	15 730,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	16 850,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог – психолог	18 000,00
4 квалификационный уровень	Учитель – логопед	18 540,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	10 743,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по кадрам, инженер – энергетик	11 817,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, слесарь – сантехник	9 668,00
	Кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	9 668,00
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь – сантехник	10 742,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Повар	12 891,00

## Примечания:

1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента.

2. \* - оплата труда устанавливается в соответствии с главой 4 Условия оплаты труда заведующего Учреждением, его заместителей и главного бухгалтера;

\*\* - оклад (должностной оклад) педагогическим работникам выплачивается за:

- 1) 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 2) 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 3) 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 4) 36 часов в неделю – воспитателям;
- 5) 36 часов в неделю – педагогам-психологам;
- 6) 20 часов в неделю - учителям-логопедам;

Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе заведующего и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

## Перечень выплат компенсационного характера

№ пп	Должность	% выплаты	срок действия выплаты
<b>I. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда на основании специальной оценки условий труда</b>			
1.	Младший воспитатель	4	14.11.2024
2.	Дворник	4	14.11.2024
3.	Кухонный рабочий	4	14.11.2024
4.	Уборщик служебных помещений	4	14.11.2024
5.	Повар	4	14.11.2024
<b>II. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями</b>			
6.	Все должности	15	На конечную сумму заработной платы
<b>III. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>			
7.	Сторож	35	с 22 часов до 6 часов
8.	Воспитатель, учитель – логопед, педагог - психолог (работа по адаптированной ОП с детьми – инвалидами)	15	С 01.09. ПО 31.05. (учебный год)
9.	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель, младший воспитатель (за работу в группах, где воспитываются дети с ОВЗ на условиях инклюзии)	5	Постоянно
10.	Ассистент (за работу с детьми-инвалидами)	15	Постоянно
<b>VI. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей</b>			
11.	Заместитель заведующего, специалист по кадрам, специалист по ОТ (за работу в информационных системах, выполнение функций системного администратора)	от 10 до 30	Постоянно
12.	Заместитель заведующего, специалист по кадрам, специалист по ОТ (за выполнение поручений, связанных с разъездами, с использованием личного автотранспорта)	от 10 до 40	Постоянно
13.	Воспитатель (за консультирование родителей воспитанников по предшкольной подготовке)	от 5 до 20	с 01.09. по 31.05. (учебный год)
14.	Воспитатель (за работу с воспитанниками в адаптационный период)	10	С 01.09. по 31.12
15.	Воспитатель, учитель – логопед, педагог – психолог (за заведование творческими, рабочими группами, методическими объединениями)	10	С 01.09. по 31.05
16.	Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель – логопед, педагог – психолог (за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10	С 01.09. по 31.05
17.	Воспитатель, инструктор по физической	10	На период

	культуре, музыкальный руководитель, учитель – логопед, педагог – психолог за участие в работе творческих групп		выполнения работ
18.	Младший воспитатель, ассистент (за подготовку костюмов к празднику)	от 5 до 15	На период выполнения работы
19.	Младший воспитатель, ассистент (оформление интерьера ДОУ)	5	На период выполнения работы
20.	Кухонный рабочий, уборщик служебный помещений (за уборку общественных туалетов)	от 6 до 15	Постоянно
21.	Кухонный рабочий, повар (за организацию работы в теплице)	6	Постоянно
22.	Кладовщик (за организацию кислородных коктейлей)	от 20 до 50	Постоянно
23.	Кастелянша (за пошив костюмов)	от 10 до 20	Постоянно
24.	Делопроизводитель (за ведение, учёт договоров с родителями по дополнительным программам, содержание архива)	от 10 до 20	Постоянно
25.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды (участие в театрализованных постановках, подготовке к мероприятиям)	до 10	Постоянно
26.	Повар (организация работы в теплице)	10	Постоянно
27.	Дворник (за ремонт техники)	до 10	На период выполнения работы
28.	Все должности (за работу в различных комиссиях, советах)	10	Постоянно
29.	Сторож (ремонт техники)	до 15	На период выполнения работы
30.	Председателю первичной профсоюзной организации	50	По соглашению сторон, на период выполнения работы
31.	Уполномоченному по охране труда	до 30	По соглашению сторон, на период выполнения работы
32.	Все должности (за интенсивность и напряженность труда при выполнении срочной работы)	от 10 до 20	По соглашению сторон, на период выполнения работы
33.	Все должности (за организацию фото-, видеосъёмки, экспозиций, видеотеки)	10	Постоянно
34.	Все должности за организацию дополнительных услуг	от 10 до 20	



Приложение 3 к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 8

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников Учреждения

Воспитатель			
За интенсивность и высокие результаты работы	Посещаемость детьми не менее 75%	Ежемесячно	1000,00
	Организация и участие лично и обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	1000,00
	Распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференция, тренинг, дискуссия и т.д.)	Ежемесячно	1000,00
	Включение инновационных технологий в образовательный процесс	Ежемесячно	1000,00
За качество выполняемых работ	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качества обучения и воспитания	Ежемесячно	1500,00
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 100%
Учитель – логопед			
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и участие лично и обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	1000,00
	Распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференция, тренинг, дискуссия и т.д.)	Ежемесячно	500,00
За качество выполняемых работ	Положительная динамика результативности работы с детьми, испытывающие трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своём развитии и социальной адаптации	Ежемесячно	1000,00
	Своевременная и качественная разработка рекомендаций по индивидуальной работе с детьми с особыми образовательными потребностями, особенностями здоровья, программ индивидуального сопровождения	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 100%
Педагог-психолог			
За интенсивность и высокие результаты работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качества обучения и воспитания	Ежемесячно	1000,00
	Включение инновационных технологий в образовательный процесс	Ежемесячно	1000,00
	Распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференция, тренинг, дискуссия и т.д.)	Ежемесячно	1000,00
За качество выполняемых работ	Положительная динамика работы с детьми, испытывающие трудности в освоении основных общеобразовательных программ,	Ежемесячно	1000,00

	своём развитии и социальной адаптации		
	Своевременная и качественная разработка рекомендаций по индивидуальной работе с детьми с особыми образовательными потребностями, особенностями здоровья, программ индивидуального сопровождения	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 100%
<b>Инструктор по физической культуре</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и участие лично и обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	1000,00
	Посещаемость детьми не менее 75%	Ежемесячно	1000,00
	Реализация дополнительных (физкультурно-оздоровительных, выставочных, театральных и др.) проектов, социально-значимых акций	Ежемесячно	1000,00
	Распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференция, тренинг, дискуссия и т.д.)	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 100%
<b>Музыкальный руководитель</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и участие лично и обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	1000,00
	Реализация дополнительных (выставочных, театральных и др.) проектов, социально-значимых акций	Ежемесячно	1000,00
	Посещаемость детьми не менее 75%	Ежемесячно	1000,00
	Распространение и обобщение педагогического опыта разного уровня (мастер-класс, семинар, конференция, тренинг, дискуссия и т.д.)	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
За качество выполняемых работ	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года, в виде премиальных выплат	До 100%
<b>Педагог дополнительного образования</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и участие лично и обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	1000,00
	Включение инновационных технологий в образовательный процесс	Ежемесячно	1000,00
	Посещаемость детьми не менее 75%	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной	от 1 года до 5 лет	Ежемесячно	5%

работы в учреждении	от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более		10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения.	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Младший воспитатель, ассистент</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Посещаемость детьми не менее 70%	Ежемесячно	1000 руб.
	Работа на приусадебном участке	Апрель - октябрь	500,00 руб.
За качество выполняемых работ	Участие в общественной жизни (участие в оформлении выставок, праздников, исполнение ролей, участие в общественно значимых мероприятиях)	Ежемесячно	1000 руб.
По итогам работы в виде премиальных выплат	Выполнение рабочих программ, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения.	По итогам месяца, квартала, года	До 100%
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
<b>Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Посещаемость детьми не менее 70%	Ежемесячно	1000 руб.,
	Работа на приусадебном участке	Апрель - октябрь	500,00 руб.
За качество выполняемых работ	Участие в общественной жизни (участие в оформлении выставок, праздников, исполнение ролей, участие в общественно значимых мероприятиях)	Ежемесячно	1000 руб.,
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Повар</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Посещаемость детьми не менее 70%		1000 руб.
За качество выполняемых работ	Участие в общественной жизни (участие в оформлении выставок, праздников, исполнение ролей, участие в общественно значимых мероприятиях)		1000 руб.
Стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие предписаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, диспетчер по питанию</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Экономия энергоресурсов	Ежемесячно	500,00 руб.
	Посещаемость детьми не менее 70%	Ежемесячно	1000 руб.
За качество	Участие в общественной жизни (участие в	Ежемесячно	500 руб.

выполняемых работ	оформлении выставок, праздников, исполнение ролей, участие в общественно значимых мероприятиях)		
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие предписаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %). Участие в мероприятиях, способствующих укреплению положительного имиджа учреждения	По итогам месяца, квартала, года	До 200 %
<b>Сторож, дворник</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие порчи имущества во время дежурства	Ежемесячно	500,00
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Рабочий по обслуживанию здания, слесарь – сантехник, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное устранение неполадок в работе приборов и систем	Ежемесячно	500,00
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Инженер – энергетик</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Делопроизводитель, специалист по ОТ, специалист по кадрам</b>			
За качество выполняемых работ	Участие в общественной жизни (участие в оформлении выставок, праздников, исполнение ролей, участие в общественно значимых мероприятиях)	Ежемесячно	1000,00
	Инициатива, творчество и применение современных методов организации труда	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Заместитель заведующего по административной и хозяйственной работе</b>			
За качество выполняемых работ	Реализация программы энергосбережения, проведение работ, направленных на снижение потребления энергоресурсов	Ежемесячно	1000,00
	Выполнение программы производственного контроля, обеспечение выполнения работниками требований охраны труда и безопасности на рабочем месте, выполнение требований СанПиН всеми работниками	Ежемесячно	2000,00
	Своевременное выполнение мероприятий по	Ежемесячно	2000,00

	обеспечению пожарной, электробезопасности, антитеррористической безопасности, ГО		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок	Ежемесячно	1000,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</b>			
За качество выполняемых работ	Обеспечение выполнения педагогическими работниками требований ОТ и безопасности на рабочем месте, отсутствие травм во время образовательного процесса у детей и педагогических работников	Ежемесячно	2000,00
	Организация и участие в мероприятиях муниципального и регионального и федерального уровня	Ежемесячно	2000,00
	Отсутствие нарушений действующего законодательства, муниципальных правовых актов в деятельности ДОУ в т.ч. соответствие локальной нормативной базы ДОУ требованиям действующего законодательства	Ежемесячно	2000,00
	Наполнение официального сайта в соответствии с законодательством, своевременность размещения материалов	Ежемесячно	2000,00
	Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию составляет не менее 70%	Ежемесячно	2806,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие травм среди воспитанников, Выполнение общеобразовательной программы, удовлетворённость качеством услуг (более 90 %)	По итогам месяца, квартала, года	До 200%
<b>Главный бухгалтер</b>			
За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременность подачи налоговых деклараций, ведение форм статистической отчётности в установленные сроки	Ежемесячно	1000,00
	Своевременная оплата денежных обязательств, отсутствие роста кредиторской и дебиторской задолженности	Ежемесячно	1000,00
За качество выполненных работ	Отсутствие замечаний, предписаний по актам проверок юридического лица	Ежемесячно	1500,00
	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний от потребителей услуг	Ежемесячно	1500,00
Стаж непрерывной работы в ДОУ	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и более	Ежемесячно	5% 10% 15%
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие неэффективных расходов, отсутствие замечаний контролирующих органов, удовлетворённость потребителей услуг	По итогам месяца, квартала, года	До 200%

**Положение об оказании материальной помощи сотрудникам  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 8 «Сказка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» (далее МАДОУ).

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению целей социальной защиты и поддержки работников МАДОУ путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника или по решению комиссии по стимулированию работников.

1.4. Источниками выплаты материальной помощи является ФОТ.

**2. Условия оказания материальной помощи работникам**

2.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1	Рождение ребенка в семье работника	3 000,00
2	Свадьба	3 000,00
4	Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий	5 000,00
5	Дорогостоящее медицинское обследование и лечение работника и членов его семьи (дети)	3 000,00
6	Смерть работника или его близких родственников (родителей, супруга, детей)	3 000,00

**3. Порядок оказания материальной помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. К заявлению работник прилагает документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации (свидетельство о смерти, кассовые чеки на медикаменты, договор на лечение и пр.) или по решению комиссии по стимулированию работников.

3.2. Руководитель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации материальную помощь.

3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом заведующего ДОУ.

3.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533177

Владелец Ярославцева Елена Викторовна

Действителен с 07.02.2024 по 06.02.2025