

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ детский сад №50

Т.С.Скворцова  
« 06 » мая 20 13 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МАДОУ детский сад №50



Н.Н.Юндина

20 13 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 50**

г.Ревда

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №50, подведомственного управлению образования городского округа Ревда (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 50, подведомственного управлению образования городского округа Ревда (далее – МАДОУ).

1.2. Заработная плата работников МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МАДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника МАДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда МАДОУ утверждается управлением образования городского округа Ревда на соответствующий финансовый год.

1.6. Штатное расписание разрабатывается МАДОУ в соответствии со структурой, согласованной с управлением образования городского округа Ревда, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, соответствуют уставным целям МАДОУ, 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 августа 2010 № 761н.

## 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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 организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ 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 образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления 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.

2.3. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается.

2.4. Изменение оплаты труда 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 вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Заведующий МАДОУ:

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

2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в МАДОУ педагогическими работниками, определяется руководителем МАДОУ в соответствии с «Типовым положением о ДОУ» утвержденным постановлением Правительства РФ от 12.09.2008 г. №666, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Педагогическая работа в МАДОУ для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники,

для которых МАДОУ является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МДОУ

3.1. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

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.

3.2. МАДОУ 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 без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

3.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МАДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.8. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте МАДОУ.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим МАДОУ в отношении конкретного работника.

3.9. 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.

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

3.11. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом МАДОУ, принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

3.12. Размеры должностных окладов работников МАДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.13. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно таблице № 1, соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у учебно-вспомогательного персонала МАДОУ детский сад № 50 определяется, согласно таблице №1а

Таблица № 1

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
<b><i>1 квалификационный уровень</i></b>	<b><i>младший воспитатель</i></b>	<b><i>4555</i></b>

**Соотношения должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у учебно-вспомогательного персонала МАДОУ детский сад № 50.**

№ п/п	Должностной оклад, рублей	Требования к образованию, стажу.
		Младший воспитатель
1	4555	Среднее общее образование и стаж работы от 2 до 5 лет и курсовая подготовка или среднее (высшее) профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы.
2	4955	Среднее (высшее) профессиональное образование и стаж работы от 5 до 8 лет.

3.14. Работникам МАДОУ из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.15. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте МАДОУ. Размер персонального повышающего коэффициента - **до 2,0**.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим МАДОУ.

3.16. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.17. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.18. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно таблице № 2, соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у педагогических работников МАДОУ детский сад № 50 определяется, согласно таблице №2а.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей

<b>1</b> <b>квалификационный</b> <b>уровень</b>	<b>инструктор по физической культуре;</b> <b>музыкальный руководитель</b>	<b>6605</b>
<b>2</b> <b>квалификационный</b> <b>уровень</b>	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	<b>7115</b>
<b>3</b> <b>квалификационный</b> <b>уровень</b>	<b>воспитатель</b> ; методист; педагог-психолог	<b>7175</b>
<b>4</b> <b>квалификационный</b> <b>уровень</b>	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; <b>старший воспитатель</b> ; учитель; учитель-дефектолог (дефектолог); <b>учитель-логопед (логопед)</b>	<b>7420</b>

Таблица № 2а

**Соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у педагогических работников МАДОУ детский сад № 50.**

№ п/п	Должностной оклад, рублей	Квалификационные требования к должностям при определении минимального размера должностного оклада			
		Воспитатель (включая старшего)	музыкальный руководитель	Учитель-логопед	Инструктор по физической культуре
1	6605		Курсовая подготовка по направлению «Образование и педагогика», независимо от стажа педагогической работы.	-	Курсовая подготовка по направлению «Образование и педагогика», независимо от стажа педагогической работы.
2	7175		Среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу	-	Среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу
3	7420	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		Среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу	
4	9000	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет. Для старшего воспитателя Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет
5	10000	Высшее профессиональное	Высшее профессиональное		Среднее профессиональное

		образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет
6	10800	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет
7	12530	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; <u>Для старшего воспитателя</u> – высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет I квалификационная категория	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж свыше 5 лет II квалификационная категория
8	14585	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или I квалификационная категория <u>Для старшего воспитателя</u> – высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, I квалификационная категория	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшая квалификационная категория	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет, I квалификационная категория	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 лет или высшая квалификационная категория
9	16000	Высшая квалификационная категория	–	Высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого – медико – педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	-

3.19. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

3.20. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:



работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - **0,25**;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - **0,2**;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, - **0,1**.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

3.21. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

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.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

3.22. Приказом по МАДОУ для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается заведующим МКДОУ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - **до 3,0**.

3.23. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.24. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МКДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников". Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Средняя заработная плата работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработанных за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области с 1 декабря 2012 года составляет 22215 рублей в месяц, с 1 октября 2013 года - 23791 рубль в месяц, с 1 октября 2014 года - 26047 рублей в месяц, с 1 октября 2015 года - 28428 рублей в месяц.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

3.25. Размеры должностных окладов работников МАДОУ детский сад №50. занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

3.26. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению, соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у руководителей структурных подразделений МАДОУ детский сад № 50 определяется согласно таблице №3а .

Таблица № 3

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6140
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	<i>заведующий хозяйством</i>	<i>3480</i>
квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	5520

Таблица №3а

**Соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у общепромышленных служащих второго уровня МАДОУ детский сад №50.**

№ п/п	Должностной оклад, рублей	Требования к образованию, стажу.
		Заведующий хозяйством (завхоз)
1	3480	Среднее общее образование и стаж работы от 2 до 5 лет.
2	3890	Среднее общее образование, стаж работы от 5 лет до 8 лет или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.
	4200	Среднее общее образование, стаж работы от 8 до 10 лет или среднее профессиональное образование 1 стаж работы от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.
4	4890	Среднее общее образование, стаж работы от 10 до 15 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет.
5	5290	Среднее общее образование, стаж работы свыше 15 лет или среднее профессиональное образование л стаж работы свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы свыше 5 лет.

3.27. Локальным актом образовательного учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

3.28. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

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

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

3.29. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- 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.

3.30. Для руководителей структурных подразделений МАДОУ детский сад №50 локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - **до 3,0**.

3.31. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

3.32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.33. Минимальные размеры должностных окладов служащих МАДОУ устанавливаются согласно таблице № 4, квалификационные требования к должностям при определении минимального размера должностного оклада . соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у служащих МАДОУ детский сад № 50 определяется согласно таблице №4а .

Таблица №4

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	<i>делопроизводитель, кассир, секретарь</i>	<b>2960</b>

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
<b>1</b> квалификационный уровень	<i>бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-электроник; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности</i>	<b>4930</b>

Таблица № 4а

### Соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у общепрофессиональных служащих первого уровня МАДОУ детский сад №50.

№ п/п	Должностной оклад, рублей	Требования к образованию, стажу.	
		Делопроизводитель	Кассир
1	<b>2960</b>	Среднее общее образование без предъявления требований к стажу работы.	Среднее общее образование без предъявления требований к стажу работы.
2	<b>3260</b>	Среднее общее образование и стаж работы от 2 до 5 лет.	Среднее общее образование и стаж работы от 2 до 5 лет .
3	<b>3620</b>	Среднее общее образование, стаж работы от 5 лет и курсовая подготовка или среднее профессиональное образование без предъявлений	Среднее общее образование, стаж работы от 5 лет и курсовая подготовка или среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы.

		требований к стажу работы.	
4	<b>4010</b>	Среднее общее образование, стаж работы от 5 лет и курсовая подготовка или среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы и установление производного наименования имеющейся должности "старший делопроизводитель" или "старший кассир"	Среднее общее образование, стаж работы от 5 лет и курсовая подготовка или среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы и установление производного наименования имеющейся должности "старший кассир"

**Соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у  
общеотраслевых служащих третьего уровня МАДОУ детский сад №50**

№ п/п	Должностной оклад, рублей	Требования к образованию, стажу.	
		Бухгалтер	
1	<b>4930</b>	Среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	
2	<b>5200</b>	Среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы от 2 до 5 лет.	
3	<b>5890</b>	Среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.	
4	<b>6230</b>	Высшее профессиональное образование и стаж работы более 5 лет	
5	<b>6850</b>	Бухгалтер II категории, стаж работы в должности бухгалтера не менее 6 лет	
6	<b>7380</b>	Бухгалтер I категории, стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	
7	<b>7380</b>	Ведущий бухгалтер, стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет	

3.34 Приказом по МАДОУ работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.35 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается заведующим МКДОУ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - **до 3,0**.

3.36. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

3.37. Размеры окладов рабочих МАДОУ устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

3.38. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МАДОУ установлены в таблице № 5. соотношение должностных окладов и имеющихся квалификационных характеристик у служащих МАДОУ детский сад № 50 определяется согласно таблице №5а .

Таблица № 5

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ ОБЩЕТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2660
2 квалификационный разряд	2950
3 квалификационный разряд	3245
4 квалификационный разряд	3570
5 квалификационный разряд	3930
6 квалификационный разряд	4320

Таблица № 5а

**Соотношение должности рабочих и квалификационного разряда.**

Наименование квалификационного разряда	Должность
1 квалификационный разряд	дворник, грузчик
2 квалификационный разряд	кастелянша, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания
3 квалификационный разряд	
4 квалификационный разряд	
5 квалификационный разряд	повар
6 квалификационный разряд	

№ п/п	Должностной оклад, рубль	Требования к образованию, стажу.								
		Дворник	Кастелянша	Кладовщик	Грузчик	Кухонный рабочий	Повар	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	Сторож	Уборщик служебных помещений
1	2660	Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы			Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы					
2	2950		Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы, оформлен	Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы, прием, хранение, комплектова		Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы		Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы	Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы	Общее среднее образование без предъявления требований к стажу работы,

			ие установленной документации по ведению учета и контроля за правильностью использования белья	ние партий материалов и продукции и выдача с ведением документации					ваний к стажу работы	уборка санузлов и общественных туалетов
3	3245						Среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы			
4	3570						Среднее специальное образование и стаж работы не менее 2 лет			

Примечание: Высококвалифицированным рабочим устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5230-5850 рублей.

3.39. Приказом по МАДОУ может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

3.40. Приказом по МАДОУ предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям.

Размер персонального повышающего коэффициента - **до 2,0**.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает заведующий МАДОУ в отношении конкретного работника.

3.41. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда руководителя МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

4.3 Оклад (должностной оклад) руководителя МАДОУ устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала МАДОУ. коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) руководителя МАДОУ определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала МАДОУ за предыдущий финансовый год.

4.4 К основному персоналу МАДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МАДОУ (МАДОУ обеспечивает воспитание, обучение и развитие, а также присмотр, уход и оздоровление детей в возрасте от 2 до 7 лет; МАДОУ создает условия для реализации гарантированного гражданам Российской Федерации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования) согласно таблице №6.

Таблица №6

ПЕРЕЧЕНЬ  
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Виды учреждений	Наименование должностей
<i>Дошкольное образовательное учреждение</i>	<i>воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i>

4.5. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей МАДОУ устанавливается в следующих размерах:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей МАДОУ осуществляется управлением образования городского округа Ревда в зависимости от количественных показателей: контингента воспитанников, количества работников, особенности структуры образовательного учреждения и показателей, влияющих на сложность руководства образовательным учреждением.

4.6. Руководителю, имеющему ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный". - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей.

4.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителю, заместителю руководителя МАДОУ. прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию. - **0,25:**

работникам, имеющим I квалификационную категорию. - **0,2.**

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.



4.8. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ, принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ.

4.9. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника на основании показателей для персональных повышающих коэффициентов

4.10. Стимулирование руководителя МАДОУ осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным управлением образования городского округа Ревда, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя МАДОУ осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МАДОУ.

4.11. При премировании руководителя МАДОУ учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в МАДОУ:

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования. ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в муниципальных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса воспитания;

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав:

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента воспитанников;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в МАДОУ, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области:  
экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

б) сохранение здоровья воспитанников в МАДОУ:

организация обеспечения воспитанников 3-х разовым сбалансированным питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников: организация обучения детей с отклонениями в развитии:

организация участия обучающихся (воспитанников) в сдаче норм ГТО

4.12. Для главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах главному бухгалтеру принимается руководителем МАДОУ.

4.13. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

5.3. Для работников МАДОУ 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).

5.4. 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 пропорционально уменьшаются.

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

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

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

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

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

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.12.2007 N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.6. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 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".

5.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты, срок исполнения, объем, и содержание данной работы закрепляется приказом заведующего МАДОУ, устанавливаются по соглашению сторон и согласуются с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ.

5.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом заведующего МАДОУ, устанавливаются по соглашению сторон и согласуются с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ.

5.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы, срок или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, закрепляется приказом заведующего МАДОУ, устанавливаются по соглашению сторон, и согласуются с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются настоящим Положением.

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

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

5.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.12. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. 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.

5.14. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности образовательного учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 20% и не более 40%

## 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением о стимулировании работников МАДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных МАДОУ на оплату труда работников.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере, с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными 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.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением о стимулировании работников и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

6.5. В целях социальной защищенности работников МАДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ применяется единовременное премирование работников :

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. №84 "О знаках отличия в сфере образования и науки";

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о стимулировании работников МАДОУ, принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ.

6.6. Заведующий вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ, принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ 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.