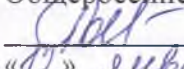
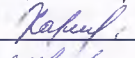


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»
(МАДОУ детский сад 10)

Юр. адрес: 623300, Свердловская область г. Красноуфимск, ул. Писцова, д. 44
Тел. (343 94) 5-16-88, e-mail: mkdou10@yandex.ru
<https://10kt.tvoyasadik.ru/>

Согласовано:
Председатель Первичной профсоюзной
организации
МАДОУ детский сад 10
Общероссийского Профсоюза образования

И.Л.Россихина
«12» января 2016г.

Утверждено:
Заведующий МАДОУ детский сад 10

М.Г.Харисова
«17» января 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников» (далее МАДОУ детский сад 10).

В соответствии со ст. 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, утвержденным постановлением Главы городского округа Красноуфимск от 30.12.2025 года № 1260, Положением «О муниципальном органе управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск», утвержденным решением Думы ГО Красноуфимск от 30.01.2025г. № 49/4, с изменениями и дополнениями, с учетом мнения Красноуфимской городской организации Профсоюзного союза работников образования и науки Российской Федерации, с приказом МО Управление образованием от 30.12.2025 г № 269 «Об утверждении порядков, применяемых при исчислении заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений городского округа Красноуфимск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск», Устава МАДОУ детский сад 10.

2. Заработная плата работников МАДОУ детский сад 10 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАДОУ детский сад 10 системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ детский сад 10 устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

Заработная плата работников МАДОУ детский сад 10 (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой

работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников МАДОУ детский сад 10 и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

3. Фонд оплаты труда в МАДОУ детский сад 10 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАДОУ детский сад 10 утверждается руководителем МАДОУ детский сад 10 по согласованию с Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск в соответствии со структурой, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, и включает в себя все должности работников МАДОУ детский сад 10 в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ детский сад 10, определяются в соответствии с уставом МАДОУ детский сад 10 и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников МАДОУ детский сад 10 устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) муниципальных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

7. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ детский сад 10 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 муниципальных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников МАДОУ детский сад 10 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников МАДОУ детский сад 10 производится:

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

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 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.

11. Заведующий МАДОУ детский сад 10:

- 1) 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;
- 2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников МАДОУ детский сад 10, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МАДОУ детский сад 10 помимо своей основной работы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ детский сад 10.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ детский сад 10 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 МАДОУ детский сад 10 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 МАДОУ детский сад 10, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ детский сад 10 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 МАДОУ ДЕТСКИЙ САД 10

15. Оплата труда работников МАДОУ детский сад 10 включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. МАДОУ детский сад 10 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 Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ детский сад 10 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. МАДОУ детский сад 10 имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

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

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

выполненного им объема работ.

21. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ детский сад 10, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в Приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и от 04.04.2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ детский сад 10 (кроме руководителей), прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года (п.3.5.7. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 г.) - на 20 процентов до установления им квалификационной категории, сроком не более чем на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для

прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

25. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МАДОУ детский сад 10, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с п.2, 2.1 настоящего Положения.

26. 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».

27. Минимальные 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

30. Должностные оклады по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

32. В случаях когда работникам муниципальных учреждений предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций городского округа Красноуфимск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, утвержденного постановлением Главы городского округа Красноуфимск от 17.10.2024 г. № 965, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД 10, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

33. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ детский сад 10 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

34. Оплата труда руководителя МАДОУ детский сад 10, его заместителя включает в себя:

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

35. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ детский сад 10 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 МАДОУ детский сад 10, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

36. В городском округе Красноуфимск установлен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников муниципальных организаций, исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ детский сад 10 (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Муниципальный орган управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск как главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала (не более 40 процентов) в годовом фонде оплаты труда муниципальных организаций в соответствии с Порядком формирования предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных организаций, утвержденным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

К административно-управленческому персоналу МАДОУ детский сад 10 в соответствии с Приложением № 5 относятся руководитель и его заместитель.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ детский сад 10 (без учета заработной платы соответствующего заместителя руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

Руководители (кандидаты на должность руководителя) муниципальных общеобразовательных организаций на территории городского округа Красноуфимск проходят обязательную аттестацию в соответствии с Единой моделью аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории Свердловской области. Заместитель руководителя проходит обязательную аттестацию на

соответствие занимаемой должности в соответствии с локальным нормативным актом муниципальной организации.

37. Должностной оклад заместителя руководителя МАДОУ детский сад 10 устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ детский сад 10, установленного в соответствии с п.33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного п.34 настоящего Положения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя МАДОУ детский сад 10 устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ детский сад 10, принятым руководителем МАДОУ детский сад 10 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

38. Руководителю, заместителю руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителя - Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск;

- для заместителя руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад 10, трудовым договором.

39. Стимулирование руководителя МАДОУ детский сад 10, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ детский сад 10, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МАДОУ детский сад 10, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Муниципального органа управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

40. Заместителю руководителя МАДОУ детский сад 10 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя МАДОУ детский сад 10 принимается руководителем МАДОУ детский сад 10.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ детский сад 10 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

43. Для работников МАДОУ детский сад 10 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда;

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

45. Всем работникам МАДОУ детский сад 10 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».

46. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ детский сад 10 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.

47. 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.

48. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ детский сад 10 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном заведующим МАДОУ детский сад 10, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

49. Заведующий МАДОУ детский сад 10 организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам муниципальных организаций 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 по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам муниципальных организаций, получавшим ее ранее.

50. Работникам МАДОУ детский сад 10 (кроме заведующего, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере 10-20 процентов за работу в группах, в которых образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным основным общеобразовательным программам организовано совместно с другими обучающимися, либо в отдельных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, конкретный размер доплат определяется руководителем МАДОУ детский сад 10 в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, численности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

51. Педагогическим работникам муниципальных учреждений, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог - методист» или «педагог - наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности, по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам – методистам - не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- педагогам – наставником - не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем муниципального учреждения в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, а также их увеличенный размер по итогам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливаются на время выполнения педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные, обязанности.

52. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ детский сад 10 в соответствии с локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ детский сад 10.

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

53. 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 иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

54. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых

МАДОУ детский сад 10 услуг, МАДОУ детский сад 10 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.

При невыполнении необходимых условий работы работником, компенсационные выплаты не назначаются.

55. Работникам МАДОУ детский сад 10 (кроме руководителя, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам муниципальных организаций (кроме руководителя, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск. Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем МАДОУ детский сад 10 на основании нормативного акта Муниципального органа управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта МАДОУ детский сад 10.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

56. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) МАДОУ детский сад 10, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера (Приложение №7) коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ детский сад 10 показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ детский сад 10 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ детский сад 10, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

57. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

58. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

59. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ детский сад 10 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ детский сад 10 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

60. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

61. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ детский сад 10 норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом подготовки определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ детский сад 10, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ детский сад 10.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад 10, трудовым договором.

62. 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» и другие качественные показатели.

Указанные доплаты выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

64. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад 10, трудовым договором.

65. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАДОУ детский

сад 10. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается МАДОУ детский сад 10.

66. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

67. Работникам муниципальных учреждений, имеющим стаж работы (выслугу лет) в сфере образования или в МАДОУ детский сад 10 по решению руководителя учреждения могут быть установлены ежемесячные (или квартальные, годовые) доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 до 5 лет - 5 %;
- от 5 до 10 лет - 10%;
- свыше 10 лет - 20%.

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

68. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

69. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

70. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

71. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

72. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти и в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (служб).

73. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременным и

женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящиеся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

74. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

75. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций.

76. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется заведующему учреждению с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

77. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ детский сад 10. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы и выплачиваются работнику ежемесячно. Периодичность определения Комиссией по стимулированию размера премиальных выплат по итогам работ определяется локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, а при его отсутствии - с учетом мнения иного представительного органа работников.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда перераспределение средств бюджетов на увеличение фонда оплаты труда для обеспечения единовременных премиальных выплат отдельным работникам осуществляется по согласованию с Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

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

79. В целях социальной защищенности работников МАДОУ детский сад 10 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ детский сад 10 применяется единовременное премирование работников МАДОУ детский сад 10:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

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

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

8) при награждении грамотами Главы городского округа Красноуфимск, и грамотами МО Управление образованием городского округа Красноуфимск.

80. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ детский сад 10, принятым заведующим МАДОУ детский сад 10 с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

81. Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от

фактически отработанного времени.

82. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ детский сад 10 сад, принятым заведующим МАДОУ детский сад 10 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10, или (и) коллективным договором, соглашением и не должны превышать более двух должностных окладов (ставки заработной платы) в календарном году.

Муниципальный орган управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск вправе, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказывать заведующему МАДОУ детский сад 10 материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Муниципального органа управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, принятым с учетом мнения городской профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов. Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

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

Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей(<*>)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
I квалификационный уровень	младший воспитатель	17 679

<*> Размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2025 года равен 1,109.

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей(<*>)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	27 093
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	27 093
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	27 093
	учитель-логопед	27 846

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом МАДОУ детский сад 10, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

<*> Размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2025 года равен 1,045.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей(<*>)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	18039

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	23 890

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕПРРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей(<*>)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>дворник; кастелянша; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник – электрик,</i>	15 515

<*> Размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2025 года равен 1,045.

Приложение № 5 к Положению об оплате труда
МАДОУ детский сад 10 городского округа Красноуфимск

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

1. Должности руководителей
Заведующий
2. Должности заместителей руководителей
Заместитель заведующего

<*> Размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2025 года равен 1,045.

Положение об установлении выплат компенсационного характера

Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера разработано для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников» (далее МАДОУ детский сад 10).

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ детский сад 10 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ детский сад 10, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Для работников МАДОУ детский сад 10 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении 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.

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

5. Всем работникам МАДОУ детский сад 10 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».

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ детский сад 10 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.

7. 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.

8. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ детский сад 10 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ детский сад 10, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

Доплаты за увеличение объема (другие объемы) работы устанавливаются работникам учреждения в коэффициентах по следующим основаниям (критериям):

% от должностного оклада, абсолютный размер	Содержание увеличения объема работ
до 10 %	за руководство творческими и рабочими группами
до 20 %	за выполнение функций координатора, куратора проекта, групп
700,00	за выполнение работы в рамках государственно-общественного управления
2000,00	за организацию работы в рамках государственно – общественного управления
2000,00	Оказание консультативной, методической и практической помощи педагогам (наставничество).

9. Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ детский сад 10 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ детский сад 10, утвержденном заведующим МАДОУ детский сад 10, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

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

11. На основании проведения специальной оценки условий труда работникам МАДОУ детский сад 10 устанавливаются выплаты согласно порядку и условиям установления таких выплат.

Указанные выплаты работникам МАДОУ детский сад 10 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 по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

12. На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МАДОУ детский сад 10, получавшим ее ранее.

13. Работникам МАДОУ детский сад 10 (кроме заведующего, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы

№	Должности	Компенсационные выплаты		
		За работу с вредными, опасными условиями труда	иными условиями труда (% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы)	За другие объемы работ (не отраженные в должностной инструкции)
	Педагогические работники		10%-20%	За работу с воспитанниками с ОВЗ, обучающимися по адаптированным общеобразовательным программам, организованную совместно с другими воспитанниками
	Педагог-методист		не менее 10%	За выполнение педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные обязанности
	Педагог-наставник		Не менее 15%	За выполнение педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные обязанности

14. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ детский сад 10 в соответствии с локальным актом МАДОУ детский сад 10 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

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

Заключительные положения

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

17. 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.

18. Установление выплат компенсационного характера оформляется приказом заведующего и доводится до сведения работников.

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

Положение об установлении выплат стимулирующего характера

Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера разработано для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников» (далее МАДОУ детский сад 10).

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера для всех категорий работников МАДОУ детский сад 10, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в МАДОУ детский сад 10 показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ детский сад 10 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ детский сад 10, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ детский сад 10 на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в МАДОУ детский сад 10 показателей и критериев оценки эффективности труда работников (балловая система, стоимость 1 балла определяется исходя из финансовых средств ежемесячно).

5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ детский сад 10 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10.

6. Разработка показателей и критериев эффективности работы для всех категорий работников МАДОУ детский сад 10 осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего МАДОУ детский сад 10, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ детский сад 10, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ детский сад 10 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, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих

безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ детский сад 10, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ детский сад 10.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад 10, трудовым договором.

8. 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» и другие качественные показатели.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты:

- за ученую степень кандидата наук, - в размере 3000 рублей;
- за ведомственный знак отличия (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Отличник», «Почетный работник», - в размере 3000 рублей;
- за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - в размере 15 000 рублей, со слов «Заслуженный», - в размере 10 000 рублей.

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, локальным нормативным актом МАДОУ детский сад 10, трудовым договором.

9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАДОУ детский сад 10. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается МАДОУ детский сад 10.

Исчисления стажа непрерывной работы осуществляется по состоянию на 1 января текущего года, предусмотренного для выплаты.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты и порядок ее расчета (*при наличии экономии фонда заработной платы)	Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности	Периодичность	Диапазон
Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении	от 1 до 5 лет – 10 % от 5 до 10 лет – 15 % свыше 10 лет – 20 %	Наличие непрерывного стажа работы в данном учреждении	1 раз в год	20 %

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

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

12. Условием назначения стимулирующих выплат (в том числе премиальных выплат по итогам работы) является отсутствие:

- 1) нарушений сотрудником трудовой и исполнительской дисциплины;
- 2) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава организации, трудового договора сотрудника с руководителем;
- 3) приостановления деятельности организации по вине сотрудника;
- 4) нарушений, выявленных по результатам контрольно-надзорной деятельности (наличие предписания, протокола об административном правонарушении);
- 5) иных нарушений законодательства по решению руководителя МАДОУ детский сад 10.

Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

13. Стимулирующие выплаты сотрудникам начисляются с учетом фактически отработанного времени.

14. Порядок стимулирования:

- 1) Стимулирующие выплаты сотрудников организации утверждаются заведующим МАДОУ детский сад 10 и оформляются приказом.
- 2) Для расчета размера ежемесячных стимулирующих выплат по результатам ежемесячной оценки эффективности деятельности сотрудников, сотрудники МАДОУ детский сад 10 предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат информацию о достижении показателей эффективности деятельности за отчетный период в срок до 30 числа месяца. В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности сотрудников считаются невыполненными.
- 3) Решение о стимулировании сотрудников принимается на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат сотрудникам МАДОУ детский сад 10. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ заведующего МАДОУ о выплатах стимулирующего характера за отчетный месяц. Комиссия по распределению стимулирующих выплат сотрудникам МАДОУ детский сад 10 создается в соответствии с приказом руководителя.
- 4) Ежемесячный фонд выплат стимулирующего характера определяет руководитель Учреждения, исходя из размера стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, отдельно по категориям работников, финансируемых из муниципального и областного бюджетов.
- 5) Решение о выплатах стимулирующего характера заместителя заведующего, заведующего хозяйством, делопроизводителя принимается руководителем Учреждения.

2. Порядок расчета выплат стимулирующего характера

15. При расчете выплат стимулирующего характера учитываются данные ежемесячного (ежеквартального) мониторинга достижения показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

16. Показатели эффективности деятельности работников определены в соответствии с основными направлениями профессиональной деятельности работников Учреждения. Каждому показателю присваивается определенное максимальное (минимальное) количество баллов у педагогических работников и процентное отношение к должностному окладу у остальных работников.

17. Порядок расчета стимулирующих выплат за качество и высокие результаты работы производится отдельно по категориям работников, финансируемых из муниципального или областного бюджетов.

18. Премияльные и иные выплаты по итогам работ, выплаты за стаж непрерывной работы осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда (в пределах фонда оплаты труда), отдельно по категориям работников, финансируемых из муниципального и областного бюджетов.

Заключительные положения

19. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются заведующим ежемесячно.

20. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего и доводится до сведения работников.

21. При указанных в п.3. случаях вопрос об установлении выплат стимулирующего характера работнику МАДОУ детский сад 10 решается на уровне органов управления МАДОУ детский сад 10: общего собрания работников, представительного органа работников (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ детский сад 10).

22. Решение о снижении размера выплат стимулирующего характера, а также их отмене принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

23. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

24. Для установления выплат стимулирующего характера в МАДОУ детский сад 10 создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. В состав комиссии могут входить: представители от административно-управленческого, педагогического персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, служащих. Состав комиссии выбирается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего.

25. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются данным Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МАДОУ детский сад 10.

26. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим ежемесячно на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по итогам оценки деятельности каждого работника на основании анализа персональных карт оценки эффективности работы.

27. В случае несогласия работника Учреждения с размером установленных ему выплат стимулирующего характера, он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

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

Карта
оценки эффективности работы педагогических работников МАДОУ детский сад 10

Ф.И.О.:

Период (месяц):

№ п/п	Показатели эффективности и индикаторы (критерии) оценки	Диапазон баллов	Само оценка критерия (балл)	Оценка комиссии ДОО (балл)	Обоснованность выставленного балла (с указанием кофакторов результатов, достижений)
Направление 1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения					
1.1.	Эффективная организация различных форм взаимодействия с родителями (проектная, консультационная, практическая деятельность): - активная вовлеченность в совместную деятельность, - участие индивидуальная ответственность - интенсивная самостоятельная работа, единовременная ответственность	0-1 0-2 0-3			
1.2.	Обновление содержания тематических и информационных стендов для родителей, оформление группы, фойе, коридоров детского сада: - активная вовлеченность в совместную деятельность, - участие индивидуальная ответственность - интенсивная самостоятельная работа, единовременная ответственность	0-1 0-2 0-3			
1.3.	Проведение родительских собраний с использованием современных подходов.	0-1			
Направление 2. Уровень качества профессиональной деятельности работника					
2.1.	Высокое качество реализации ОП ДО (п 3.4 ДИ), отсутствие замечаний к качеству реализации ОП ДО в ежедневной работе в течение отчетного периода	0-2			
2.2.	Реализация в образовательной деятельности современных образовательных технологий	0-2			

2.3.	Личная подготовка участников конкурсных, фестивальных мероприятий различного уровня: - уровень ДОО - муниципальный, территориальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	0-1 0-2 0-3 0-4			
2.4.	Реализация календарного плана воспитательной работы	0-2			
2.5.	Взаимодействие со специалистами в рамках ППК	0-1			
2.6.	Подготовка праздников, досугов в соответствии с КТП - участие - активная вовлеченность в совместную деятельность, индивидуальная ответственность - интенсивная самостоятельная работа, единовременная ответственность	0-1 0-2 0-3			
2.7.	Низкая заболеваемость, сохранение посещаемости: - не ниже 80 % - не ниже 90 % Участие в профилактических и оздоровительных мероприятиях	0-1 0-2 0-2			
2.8.	Эффективное сопровождение адаптационного периода	0-2			
2.9.	Отсутствие травматизма, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время ОД, прогулок, экскурсий, поездок и т.д.	0-1			
2.10	Соблюдает требования ОТ, ПБ, производственной санитарии	0-1			
Направление 3. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника		0-7			
3.1.	Участие в работе методических объединений педагогов - участие - активная вовлеченность в совместную деятельность, индивидуальная ответственность - интенсивная самостоятельная работа, единовременная ответственность	0-1 0-2 0-3			

3.2.	Проявление педагогического опыта: - муниципальный, территориальный - региональный - федеральный Итого:	0-2 0-3 0-4 36				
------	---	--------------------------------	--	--	--	--

Личная подпись _____

Подпись члена стимулирующей комиссии _____

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

Положение о единовременном премировании

Настоящее Положение о единовременном премировании разработано для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников» (далее МАДОУ детский сад 10).

Порядок, условия и размер единовременного премирования

1. Единовременное премирование осуществляется в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ детский сад 10.

2. Размер единовременного премирования определяется приказом заведующего, который издаётся на основании решения стимулирующей комиссии. В состав комиссии могут входить: заведующий, представители от административно-управленческого, педагогического персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, служащих. Состав комиссии выбирается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего.

3. Размер премирования устанавливается в абсолютных размерах.

4. Предложения по размерам премирования конкретным работникам готовятся заведующим МАДОУ детский сад 10 и выносятся на обсуждение стимулирующей комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

5. Для определения поощряемых работников и размеров премирования значение имеет пределы финансовых средств на оплату труда и выполнение условий или показателей премирования.

6. В целях социальной защищенности работников МАДОУ детский сад 10 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МАДОУ детский сад 10 применяется единовременное премирование работников МАДОУ детский сад 10:

Наименование выплаты	Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности (*при наличии экономии фонда заработной платы)	Периодичность	Диапазон выплат
Единовременное премирование	Объявление благодарности Учреждение – до 1000 руб., Управление образованием городского округа Красноуфимск – до 1500 руб., Министерство образования СО, Губернатор СО, Законодательное собрание – до 2000 руб.), Министерство Просвещения РФ – до 3000 руб.	По факту получения	до 3000 рублей
	Награждение Почетной грамотой Учреждение – до 2000 руб., Управление образованием ГО Красноуфимск – до 3000 руб., Министерство образования СО, Губернатор СО, Законодательное собрание – до 5000 руб.,		до 7000 рублей

Министерство Просвещения РФ – до 7000 руб.).	
Награждение государственными наградами РФ и наградами Свердловской области.	до 7000 рублей
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения) при условии непрерывной работы в учреждении 5 лет и более	до 5000 рублей
В связи с празднованием Дня дошкольного работника	до 5000 рублей
Увольнение в связи с выходом на трудовую пенсию по старости при условии непрерывной работы в учреждении 5 лет и более	До 5000 рублей
Прекращение трудового договора в связи с признанием работника Учреждения полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	До 5000 рублей

7. Размер единовременного премирования определяется локальным актом МАДОУ детский сад 10, принятым заведующим МАДОУ детский сад 10 с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ детский сад 10.

8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения сотрудников за результаты работы и устанавливаются на основании результатов:

- ежемесячной оценки эффективности деятельности сотрудников, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности сотрудников за предыдущий месяц, установленных в настоящем положении.

9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты работы и устанавливаются на основании результатов:

Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности (*при наличии экономии заработной платы)	Периодичность	Диапазон выплат
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	По итогам работы (месяц, квартал, год)	В абсолютном значении
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.		
Высокий уровень выполнения порученной работы, связанной с обеспечением функционирования, уставной деятельностью Учреждения.		
Участие в выполнении важных и ответственных работ: - работа в комиссиях, органах самоуправления; - оформление здания и территории; - ремонтные работы; - проведение фото и видеосъемки мероприятий; - ведение протоколов		
Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: - конкурсы, концерты, демонстрации, спортивные мероприятия и т.д.; - публикации в СМИ.		

10. Условием назначения премияльных выплат по итогам работы является

отсутствие:

- 1) нарушений сотрудником трудовой и исполнительской дисциплины;
- 2) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава организации, трудового договора сотрудника с руководителем;
- 3) приостановления деятельности организации по вине сотрудника;
- 4) нарушений, выявленных по результатам контрольно-надзорной деятельности (наличие предписания, протокола об административном правонарушении);
- 5) иных нарушений законодательства по решению руководителя МАДОУ.

Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

Заключительные положения

11. В случае несогласия работника Учреждения с размером установленных ему выплат премиального характера, он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату премиальных выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников»

Положение

о порядке и условиях оказания материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи (далее - Положение) определяет условия выплат и размер материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 10 с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному и речевому направлениям развития воспитанников» (далее – МАДОУ детский сад 10).

1.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда возможно оказание материальной помощи работникам МАДОУ детский сад 10.

1.3. Материальная помощь может выплачиваться работнику не более 2 раз в год.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения или реабилитации;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- при несчастном случае (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д.;
- бракосочетание работника;
- рождение ребенка работника.

2.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов (больничный лист, копия свидетельства о смерти, копия заключения ОВД, копия заключения Государственного пожарного надзора, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка и т.д.).

3. Размеры материальной помощи

3.1. Размер материальной помощи устанавливается приказом заведующего.

3.2. Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи:

- смерть сотрудника или его близких родственников – от 1000 до 3000 руб.;
- при продолжительном лечении для приобретения лекарств и оплаты операции – от 1000 до 3000 руб.;
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т.д.) – от 1000 до 3000 руб.;
- при рождении ребенка – от 1 000 до 3000 руб.