

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение-
детский сад № 174
(МБДОУ - детский сад № 174)

СОГЛАСОВАНО

Первичной профсоюзной организацией
МБДОУ - детский сад № 174
(протокол от 30.06.2023 № 5)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ - детский сад № 174
от 30.06.2023

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения -
детского сада № 174**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ - детский сад № 174 (далее - учреждения), учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;
- Постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Постановления Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий»;
- Постановления Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

2. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

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

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

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

11. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

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

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

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

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

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1) проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

18. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

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

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в приложениях №№ 1,2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

22. Приведенные в настоящем Постановлении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения:

устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

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

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

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

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

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся

от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

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

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ (за заведование учебно-консультационными пунктами лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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

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

35. 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 каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

36. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников

учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

37. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

20 процентов оклада – специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов.

38. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

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

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

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

41. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;**
- 2) за качество выполняемых работ;**
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;**
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;**
- 5) иные поощрительные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.**

42. 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.

43. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение № 6) в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Размер стимулирующих выплат установлен в абсолютном значении (рублях) по показателям и критериям оценки эффективности труда.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании настоящего положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

44. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

45. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении, в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

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

47. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

48. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, года).

В учреждении могут начисляться иные поощрительные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

49. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

3) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

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

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

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

50. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

51. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

52. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель учреждения по

согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения общего собрания работников.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

53. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

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

54. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

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

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

56. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

57. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

58. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

59. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

60. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1 к Положению

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

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	младший воспитатель	13000

Приложение № 2 к Положению

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

Сокращения:

БКК – без квалификационной категории

СЗД – соответствует занимаемой должности

1 КК – первая квалификационная категория

ВКК – высшая квалификационная категория

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	среднее профессиональное образование, БКК 18638
		среднее профессиональное образование, СЗД 19058
		среднее профессиональное образование, 1КК 19688
		среднее профессиональное образование, ВКК 20738
		высшее профессиональное образование, БКК 18848
		высшее профессиональное образование, СЗД 19268

		<p>высшее профессиональное образование, 1КК 19898</p> <p>высшее профессиональное образование, ВКК 20948</p>
Третий	воспитатель, педагог-психолог	<p>среднее профессиональное образование, БКК 19478</p> <p>среднее профессиональное образование, СЗД 19898</p> <p>среднее профессиональное образование, 1КК 20528</p> <p>среднее профессиональное образование, ВКК 21578</p> <p>высшее профессиональное образование, БКК 19688</p> <p>высшее профессиональное образование, СЗД 20108</p> <p>высшее профессиональное образование, 1КК 20738</p> <p>высшее профессиональное образование, ВКК 21788</p>
Четвертый	учитель-логопед	<p>среднее профессиональное образование, БКК 21578</p> <p>среднее профессиональное образование, СЗД 21998</p> <p>среднее профессиональное образование, 1КК 22628</p> <p>среднее профессиональное образование, ВКК 23678</p> <p>высшее профессиональное образование, БКК 21788</p>

		высшее профессиональное образование, СЗД 22208
		высшее профессиональное образование, 1КК 22838
		высшее профессиональное образование, ВКК 23888

Приложение № 3 к Положению

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	Третий	шеф-повар	17272

Приложение № 4 к Положению

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	Первый	делопроизводитель	14000

Профессиональные квалификационные группы
 общепрофессиональных профессий рабочих и минимальные размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Первый	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник	9880	
	кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	10702	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10702	
	швея	10702	
	повар	I разряд	14574
		II разряд	15113
	III разряд	15653	

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед), заместителю заведующего по ВМР за интенсивность и высокие результаты работы		
Показатели	Комментарии	Размер стимулирующих выплат в рублях
Участие детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	Наименование конкурса, дата участия, муниципальный, региональный уровни, результат (сертификат)	3000
Победы/призовые места детей в официальных мероприятиях различного уровня и направленности	Наименование конкурса, дата участия, муниципальный, региональный уровни, результат (диплом)	10000/5000
Реализация образовательного процесса по индивидуальному образовательному маршруту	Карта индивидуального образовательного маршрута обучающихся с ОВЗ и (или) детей-инвалидов	1000
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наименование конкурса, дата участия, муниципальный,	5000

	региональный уровни, результат (сертификат)	
Наличие победы/призового места в конкурсах профессионального мастерства	Наименование конкурса, дата участия, муниципальный, региональный уровни результат (диплом)	15000/10000
Публичное представление результатов педагогической деятельности на методических мероприятиях различного уровня	Наименование конкурса, дата участия, муниципальный, региональный уровни, результат (сертификат)	5000
Выполнение функций эксперта или тьютора, консультанта, наставника	Сертификат или иное документальное подтверждение	1000
Высокие показатели наполняемости группы	Информация из ЦБ (табель)	1000
Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) работников, родителей, иных лиц, свидетельствующих о нарушении прав участников образовательных отношений	Отсутствие письменных обоснованных обращений (жалоб)	1000
Участие в реализации муниципального сетевого проекта	Сертификат или иное документальное подтверждение с обозначением темы проектной деятельности, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки	5000
За результаты работ, обеспечивающих бесперебойность ресурсов и средств учреждения	Информация из ЦБ (табель, охват воспитанников 100%)	3000
Привлечение внебюджетных средств за исключением пожертвований, целевых взносов от физических лиц	Информация из ЦБ (табель, охват воспитанников 100%)	3000
Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	особо значимых/особо важных, срочных работ (приказ)	5000/10000
за качество выполняемых работ		
Высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной МКДО/НОКО	Протокол МКДО/НОКО	5000
Высокое качество условий реализации ООП ДО по результатам ВСОКО, а именно развивающей предметно-пространственной среды	Систематическое административное отслеживание и анализ состояния системы работы в группе в соответствии с п.4.2. Положения о внутренней системе оценки качества образования	2000
Высокое качество условий реализации ООП ДО по	МБДОУ-детского сада № 174,	2000

результатам ВСОКО, а именно материально-технических условий	утвержденного приказом от 14.03.2023 № 10	
Высокое качество условий реализации ООП ДО по результатам ВСОКО, а именно психолого-педагогических условий		2000
Высокое качество организации образовательной деятельности в соответствии с образовательными программами по результатам ВСОКО		2000
Высокое качество промежуточных результатов освоения образовательных программ		2000
за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
10 лет и более		1000
по итогам работы в виде премиальных выплат по итогам месяца, квартала, года		
Реализация дополнительных значимых проектов	Экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты обучающихся, социальные проекты	5000
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление зала, музея и пр.	5000
Сохранность контингента в пределах одной группы	В пределах установленной численности детей в группе	1000
иные поощрительные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности		
Реализация социокультурных проектов	Школа искусств, театр, др.	5000
Реализация программ дополнительного образования на базе учреждения	Одной/двух/трех и более	2000/4000/6000
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	Охват более 50 воспитанников	2000
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	До 5 воспитанников/более 5 воспитанников	4000/6000
Информационная открытость учреждения	Сайт, страница «В Контакте»	5000
выплаты молодым специалистам		
В размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы		

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые учебно-вспомогательному персоналу (младший воспитатель), служащим (делопроизводитель), рабочим (грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар), руководителям структурных подразделений (шеф-повар, заместитель заведующего по АХЧ)

за интенсивность и высокие результаты работы		
Показатели	Комментарии	Размер стимулирующих выплат в рублях
Высокие показатели наполняемости группы	Информация из ЦБ (табель)	1000
Работа в группе раннего и младшего дошкольного возраста	Информация из ЦБ (табель)	1000
Выполнение функций эксперта или тьютора, консультанта, наставника	Сертификат или иное документальное подтверждение	1000
Создание материально-технических условий для реализации муниципального сетевого проекта	Сертификат или иное документальное подтверждение с обозначением темы проектной деятельности, инновационной, пилотной или экспериментальной площадки	5000
Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) работников, родителей, иных лиц, свидетельствующих о нарушении прав участников образовательных отношений	Отсутствие письменных обоснованных обращений (жалоб)	1000
За результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения	Систематическое административное отслеживание и анализ состояния системы работы Удовлетворительно/хорошо/отлично	2000/5000/10000
Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	Особо значимых/особо важных, срочных работ (приказ)	5000/10000
Выполнение карантинных мероприятий в группе	Приказ	3000
за качество выполняемых работ		
Высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной МКДО/НОКО	Протокол МКДО/НОКО	5000

Высокое качество материально-технических условий реализации ООП ДО по результатам ВСОКО	Систематическое административное отслеживание и анализ состояния системы работы в группе в соответствии с п.4.2. Положения о внутренней системе оценки качества образования МБДОУ-детского сада № 174, утвержденного приказом от 14.03.2023 № 10	5000
за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
5 лет и более		1000
по итогам работы в виде премиальных выплат по итогам месяца, квартала, года		
Создание организационных и материально-технических условий для реализации дополнительных значимых проектов	Экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты обучающихся, социальные проекты	5000
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление зала, музея и пр.	5000
Сохранность контингента в пределах одной группы	В пределах установленной численности детей в группе	1000
иные поощрительные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности		
Информационная открытость учреждения	Сайт, страница «В Контакте»	5000
Создание материально-технических условий для реализации социокультурных проектов	Школа искусств, театр, др.	5000
Создание организационных и материально-технических условий для реализации программ дополнительного образования на базе учреждения	Одной/двух/трех и более	2000/4000/6000
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг по присмотру и уходу	Систематическое административное отслеживание и анализ состояния системы работы, отзывы населения Удовлетворительно/хорошо/отлично	2000/4000/6000

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 504074246255880625918708617174458765454418972403

Владелец Рябенко Ольга Сергеевна

Действителен с 17.05.2023 по 16.05.2024