



**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
Центр развития ребенка детский сад № 103 «Родники»**

Утверждено:  
на Общем собрании работников  
Центра  
Протокол № 3  
от 03.08.2022



Утверждаю:  
заведующий МАДОУ ЦРР  
детский сад № 103 «Родники»  
Н.С.Шлыкова  
приказ № 032/1-ОД  
03.08.2022 г.

Согласовано с Первичной Профсоюзной организацией  
МАДОУ ЦРР детский сад № 103 «Родники»

\_\_\_\_\_ Л.Ф.Самерханова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
Центр развития ребенка детский сад № 103 «Родники»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка детского сада № 103 «Родники» (далее Центр), в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014г. №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» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 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»;
- 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»;
- 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»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями и дополнениями);

- Постановление администрации города Екатеринбурга от 13.07.2022 г. № 1970 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году»;

- Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 18.10.2019 года № 2518/46/36 об утверждении «Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга»;

- Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 08.10.2019 № 2409/46/36 «Об утверждении порядка расчета окладов руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, функции учредителя которых от имени Администрации города Екатеринбурга осуществляет Департамент образования Администрации города Екатеринбурга»;

- Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 08.10.2019 № 2408/46/36 «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, в отношении которых функции учредителя осуществляет Департамент образования Администрации города Екатеринбурга»;

- Уставом МАДОУ ЦРР детский сад № 103 «Родники»;

- Коллективным договором МАДОУ ЦРР детский сад № 103 «Родники» на 2020-2022 г.г.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях улучшения социально-экономической защиты работников Центра. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Центра, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, повышения ответственности и сознательности работников Центра.

1.3. При определении размера оплаты труда работников Центра учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Центра;

- объем учебной (педагогической) работы;

- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

1.4. Заработная плата каждого работника Центра устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии

с настоящим Положением локальными нормативными актами Центра.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Центра устанавливается заведующим на основании настоящего Положения в трудовом договоре (эффективном контракте).

1.6. При наступлении у работника права на изменения размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.7. Фонд оплаты труда Центра утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

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

1.9. Должности работников, включенные в штатное расписание учреждения определяются 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).

1.10. Положение принимается общим собранием трудового коллектива Центра, согласовывается с Первичной Профсоюзной организацией Центра и утверждается заведующим Центром. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива Центра и принимаются на нём.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда Центра устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- 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.

2.2. Оплата труда работников Центра включает в себя:

- минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.3. Заработная плата работников Центра предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Изменение оплаты труда производится:

- 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);
- при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

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

2.4. Заведующий Центра:

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

2.5. Центр в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеров стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Центром 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.

2.7. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором – эффективным контрактом.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемыми ими должностей к четырём квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Оплата труда педагогических работников учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, зафиксированных в локальных актах, разработанных и утвержденных заведующим Центром.

Типовой перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности Центра разрабатывается учредителем.

Средняя заработная плата педагогических работников учреждения не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

К педагогическим работникам Центра относятся следующие должности: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования.

*Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Центра:*

Должность	Размер должностного оклада в Центре, руб.
<b>инструктор по физической культуре:</b>	
без категории	20 874
первая квалификационная категория (без предъявления к образованию);	21 878
высшая квалификационная категория (без предъявления к образованию)	22 380
<b>музыкальный руководитель:</b>	
без категории	20 874
первая квалификационная категория (без предъявления к образованию);	21 878
высшая квалификационная категория (без предъявления к образованию)	22 380
<b>Воспитатель:</b>	
без категории	22 621
первая квалификационная категория (без предъявления к образованию);	23 709
высшая квалификационная категория (без предъявления к образованию)	24 253
<b>педагог-психолог:</b>	
без категории	22 621
первая квалификационная категория (без предъявления к образованию);	23 709
высшая квалификационная категория (без предъявления к образованию)	24 253
<b>учитель-логопед:</b>	
без категории	23 384
первая квалификационная категория (без предъявления к образованию);	24 508
высшая квалификационная категория (без предъявления к образованию)	25 070

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию 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) работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Повышения за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда Центра, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

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

3.4. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после 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.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами

воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Центра с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

4.1. Размеры должностных окладов работников Центра, занимаемые должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 26н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников Образования».

К учебно-воспитательному персоналу Центра относятся младшие воспитатели.

4.2. Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, младший воспитатель устанавливаются в следующем размере - 15 542 руб.

4.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

#### **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ**

5.1. Минимальный размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Постановлением администрации города Екатеринбурга от 13.07.2022 г. № 1970 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году»

К служащим Центра относятся следующие должности: делопроизводитель, инженер по охране труда и технике безопасности, энергетик, инженер-теплотехник.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих Центра устанавливаются в следующих размерах:

делопроизводитель - составляет 8 433 руб.;

специалист по охране труда и технике безопасности - составляет 11 841 руб.;

энергетик, инженер-теплотехник – 11 465 руб.

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

#### **6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

6.1. Размеры окладов 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 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

К профессиям рабочих относятся следующие должности: повар, помощник повара (подсобный рабочий), рабочий по стирке, кастелянша, кладовщик, грузчик, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтёр.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих Центра устанавливаются в следующих размерах:

18 136 руб. - шеф-повар;

15 834 руб. – повар;

7 995 руб. - рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

7 435 руб. – кладовщика, машинист по стирке и ремонту спецодежды;

6 879 руб. – минимальный размер оклада у рабочего по уборке территории (дворника), грузчика, кастелянши, помощник повара (подсобный рабочий), сторожа, вахтера, уборщика служебных помещений.

6.3. С учетом условий и результатов труда к профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

## **7. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего Центром устанавливаются работодателем в трудовом договоре (эффективном контракте).

7.2. Оплата труда заведующего Центром, его заместителей включает в себя: оклад (должностной оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются на 10 - 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) заведующего Центра.

К заместителям заведующего Центром относятся следующие должности: заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, заместитель заведующего по административной деятельности.

7.3. Учредитель разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы заведующего Центра и средней заработной платы работников учреждения исходя из особенностей типа и вида учреждения в пределах кратности от 1 до 4. В трудовой договор с заведующим Центра включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения.

7.4. Заместителям заведующего, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный»	1,2
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный».	1,5

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей заведующего, устанавливается в соответствии с приказом Центра, принятым заведующим Центром.

7.5. Стимулирующие выплаты заведующего Центра производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными нормативно-правовыми актами Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга.

7.6. Для заместителей заведующего Центра выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям заведующего принимается заведующим Центром.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.2. 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.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра устанавливаются 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).

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

*Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.*

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

8.5. Всем работникам Центра выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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».

8.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

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

8.8. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

за руководство методическими комиссиями	
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления ( <i>председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда</i> )	10%
За ведение табелей посещаемости детей, льготного питания детей, работа в системе «Парус»	50%
За организацию проведения административного контроля	20%
За проведение медицинского обследования сотрудников (заключение договоров, контроль за вакцинацией сотрудников)	30%
За администрирование официального сайта Центра	50%

8.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

20 процентов оклада - учителям-логопедам (логопедических пунктов);

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

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

8.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), Центр 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 с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

## **9. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

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

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

9.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

9.7. Стимулирующий фонд Центра устанавливается в размерах до 30% ФОТ.

9.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.9. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

**Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов либо показатель стимулирования измеряется в рублях.**

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий балл либо свою «оценку» в рублях. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный балл либо максимальную «оценку» в рублях.

Сумма в рублях по показателям составляет общую сумму по стимулированию.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальный балл работника Центра по виду выплат.

Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам Центра определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла либо из общей суммы по всем набранным показателям.

Стоимость одного балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы балла стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

Заведующий обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования,
- «стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате) – в случае бальной системы начисления стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующей и премиальной части заработной платы рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Центра.

Работники Центра имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий Центра готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

**Оценочный лист (таблица критериев)** показателей деятельности работника должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;
- набранной сумме баллов каждого работника Центра - в случае бальной системы;
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

Оценочный лист (таблица критериев) заполняется каждым работником Центра, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в два этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссия по распределению стимулирующей и премиальной части заработной платы.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

«Стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Центра.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

Комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер выплат персонально по каждому работнику Центра. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии.

Заверенная копия протокола передается заведующему Центра.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.10. Стимулирование заведующего осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей учреждений. Премирование заведующего Центром осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра.

9.11. В целях социальной защищенности работников Центра и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению

заведующего применяется **единовременное премирование** работников учреждения за счёт экономии фонда оплаты труда. Основаниями премирования работников Центра являются:

- награждение государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области до 10 000 руб.;
- празднование Дня дошкольного работника, Международного женского дня, Нового года до 3000 руб.;
- в связи с юбилейными датами (50 лет – 5000 руб., 55 лет – 5500 руб., 60 лет – 6000 руб., 65 лет – 6500 руб., 70 лет – 7000 руб.);
- большой объем выполняемой сверхплановой работы – до 10 000 руб.;
- выслуга лет (100 руб. за каждый отработанный год), но не более 2 500 руб.;
- оздоровление сотрудников до 5000 руб.;
- к юбилею детского сада, в зависимости от стажа работы в Центре, но не более 15 000 руб.;
- при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (до 10000 руб. в зависимости от стажа работы).

Размер разовых премий осуществляется в пределах ФОТ.

9.12. Премирование заведующего Центром осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра.

9.13. Работодатель вправе при наличии экономии фонда труда оказывать работникам материальную помощь. **Материальная помощь** выплачивается на основании заявления работника. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) 5000 руб.
- стихийные бедствия 10000 руб.
- тяжелое материальное положение 5000 руб.
- длительное лечение до 10000 руб.
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника до 3000 руб.

9.14. Размер материальной помощи осуществляется в пределах ФОТ, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Штатное расписание Центра утверждается заведующим и включает в себя все должности работников учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Центром услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год или за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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