

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 460

А.Масл А.М. Маслюкова

«25» октября 2017 г.



Заведующий Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 460

Е.Б. Семья Е.Б. Семья

«25» октября 2017 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
на 2016-2019 г.г.

образовательной организации  
**«Муниципальное автономное  
дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 460»**



1. Приложение № 2 к коллективному договору МАДОУ детского сада № 460 читать в следующей редакции:

## **«Глава 1. Общие положения»**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 460, далее – Положение, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973 ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Постановления Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Главы Екатеринбурга № 270 от 02.02.2011 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Главы Екатеринбурга от 13.12.2012 № 5494 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 22.07.2013 № 2497 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 26.03.2014 № 784 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Распоряжения Управления образования Администрации города Екатеринбурга от 26.02.2014 г. № 221/46/36 «Об установлении перечня показателей, критериев и периодичности оценки эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций МО «город Екатеринбург» и их руководителей», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 04.08.2016 № 1559 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 01.11.2017 № 2074 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»», с учетом Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МАДОУ детского сада № 460, далее – МАДОУ, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала МАДОУ.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАДОУ за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ в трудовом договоре, дополнительном соглашении. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, информация об иных выплатах стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Фонд оплаты труда МАДОУ утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда МАДОУ устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности МАДОУ. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МАДОУ должен составлять не более 40 процентов.

1.9. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим МАДОУ в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МАДОУ, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением Учредителя.

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

## **Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников**

2.1. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (*образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания*);
- продолжительность рабочего времени (*нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы*) педагогических работников, объемы педагогической работы;

- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
  - условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
- 2.2. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается.
- 2.3. Изменение оплаты труда производится:
- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
  - в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
  - в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
  - в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).
- 2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 10 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.
- 2.5. Заведующий МАДОУ:
- 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 тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников МАДОУ;
  - несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ.
- 2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ педагогическими работниками, определяется заведующим МАДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.7. ***Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:***
- минимальные оклады (должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
  - выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 9 настоящего Положения;
  - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.
- 2.8. МАДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.
- 2.9. *Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от*

- 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
- 2.10. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 2.11. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.
- 2.12. *Повышающие коэффициенты* к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
  - повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
  - повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
  - персональный повышающий коэффициент.
- 2.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются *на определенный период времени*.
- 2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда МАДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 2.15. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте МАДОУ. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим МАДОУ в отношении конкретного работника. Утверждается приказом заведующего МАДОУ.
- 2.16. 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.
- 2.17. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 2.18. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ.

### **Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей**

- 3.1. Размеры должностных окладов работников МАДОУ, занимающих должности младших воспитателей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- 3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей младших воспитателей за выполнение нормы рабочего времени:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	<b>Первый</b>	<b>Младший воспитатель</b>	<b>5 000</b>

3.3. Персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов младшим воспитателям МАДОУ устанавливает заведующий.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей</b>		<b>до 2</b>
<b>1</b>	<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	<b>до 0,4</b>
<b>1.1</b>	наличие высшего или среднего профессионального образования	<b>до 0,1</b>
<b>1.2</b>	стаж в должности	<b>до 0,3</b>
<b>1.2.1</b>	от 2 лет до 3 лет	<b>до 0,1</b>
<b>1.2.2</b>	от 3 лет до 5 лет	<b>до 0,2</b>
<b>1.2.3</b>	более 5 лет	<b>до 0,3</b>
<b>2.</b>	<i>Важность выполняемой работы</i>	<b>до 1</b>
<b>2.1</b>	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников	<b>до 0,5</b>
<b>2.2</b>	помощь в реализации здоровьесберегающих технологий (организации физкультурно-оздоровительных, лечебно-профилактических мероприятий, закаливающих процедур)	<b>до 0,5</b>
<b>3.</b>	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	<b>до 0,4</b>
<b>3.1</b>	принятие оперативных решений по соблюдению требований ОТ и ТБ	<b>до 0,15</b>
<b>3.2</b>	принятие оперативных решений по другим вопросам	<b>до 0,15</b>
<b>3.3</b>	включенность младшего воспитателя в организацию благоприятных условий для легкой адаптации вновь поступивших детей.	<b>до 0,1</b>
<b>4.</b>	<i>Другие факторы:</i>	<b>до 0,2</b>
<b>4.1</b>	общественная нагрузка (выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности)	<b>до 0,2</b>

3.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим МАДОУ в отношении конкретного работника. Утверждается приказом заведующего МАДОУ.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников**

4.1. Размеры ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования». Оплата труда педагогических работников МАДОУ осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, утвержденных заведующим МАДОУ и зафиксированных в настоящем Положении.

4.2. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
<b>Первый</b>	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 975
<b>Третий</b>	воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	7 570
<b>Четвертый</b>	учитель-логопед	7820

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

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

4.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,2;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,1;
- работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, – 1,1.

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года *в следующих случаях:*

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников МАДОУ;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в МАДОУ, либо на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

**Список должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 5 пункта 35 настоящего Положения
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания, Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель

Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением за первую квалификационную категорию, сроком *на два года*.

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

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАДОУ принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

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



- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный» – в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный» – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

4.6. Педагогическим работникам при наличии средств в фонде оплаты труда МАДОУ устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается заведующим МАДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала</b>		<b>до 3</b>
<b>1.</b>	<i>Уровень профессиональной подготовки педагога:</i>	<b>до 0,6</b>
<b>1.1</b>	образовательный ценз	<b>до 0,3</b>
<b>1.1.1</b>	высшее профессиональное (педагогическое) образование	<b>до 0,3</b>
<b>1.1.2</b>	среднее профессиональное (педагогическое) образование	<b>до 0,2</b>
<b>1.2</b>	стаж педагогической работы	<b>до 0,3</b>
<b>1.2.1</b>	до 5 лет	<b>до 0,1</b>
<b>1.2.2</b>	от 5 лет до 10 лет	<b>до 0,15</b>
<b>1.2.3</b>	от 10 лет до 15 лет	<b>до 0,2</b>
<b>1.2.4</b>	от 15 лет до 20 лет	<b>до 0,25</b>
<b>1.2.5</b>	более 20 лет	<b>до 0,3</b>
<b>2.</b>	<i>Важность выполняемой работы</i>	<b>до 1,3</b>
<b>2.1</b>	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности	<b>до 0,2</b>
<b>2.2</b>	использование информационных ресурсов в образовательном процессе	<b>до 0,5</b>
<b>2.3</b>	своевременное и качественное ведение документации	<b>до 0,2</b>
<b>2.4</b>	организация микрокабинетов в соответствии с ФГОС	<b>до 0,2</b>
<b>2.5</b>	проведение индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении	<b>до 0,2</b>
<b>3.</b>	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	<b>до 0,3</b>
<b>3.1</b>	сформированность повышенной ответственности по соблюдению требований ОТ и ТБ	<b>до 0,1</b>
<b>3.2</b>	бесконфликтное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса	<b>до 0,1</b>
<b>3.3</b>	стремление к саморазвитию, самосовершенствованию (самообразование)	<b>до 0,1</b>
<b>4.</b>	<i>Другие факторы</i>	<b>до 0,8</b>
<b>4.1</b>	выполнение обязанностей председателя профкома (своевременное обновление информации и доведение до сотрудников, помощь сотрудникам в оформлении документов, привлечение в профсоюзную организацию, выступление на общих собраниях трудового коллектива, оформление документации)	<b>до 0,3</b>
<b>4.2</b>	общественная нагрузка (выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности)	<b>до 0,3</b>
<b>4.3</b>	<b>увеличение объема привлеченных внебюджетных средств</b>	<b>до 0,3</b>

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения. На основании Указа Президента Российской Федерации о мероприятиях по реализации государственной социальной политики N 597 от 07.05.2012 года предполагается доведение уровня средней заработной платы педагогических работников МАДОУ до норм средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе.

4.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: работа методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. 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 МАДОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

### Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда шеф-повара

5.1. Размер должностного оклада работника МАДОУ, занимающего должность шеф-повара, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Минимальный размер должностного оклада шеф-повара за выполнение нормы рабочего времени устанавливаются по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Общетраслевые должности служащих второго уровня	Третий	Шеф-повар	6 550

5.3. Настоящим локальным актом МАДОУ предусматривается установление шеф-повару следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

– *персональный повышающий коэффициент.*

5.4. Для шеф-повара МАДОУ, при наличии средств в фонде оплаты труда МАДОУ, настоящим Положением может быть предусмотрено установление *персональных повышающих коэффициентов* к минимальным размерам должностных окладов. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент заведующего хозяйством		до 3,0
1.	Уровень профессиональной подготовки	до 0,4
1.1	наличие высшего и среднего профессионального образования	до 0,2
1.2	наличие курсовой переподготовки	до 0,1
1.3	стаж работы в должности	до 0,2
1.3.1	до 5 лет	до 0,1

1.3.2	более 5 лет	до 0,2
2.	<i>Важность выполняемой работы</i>	до 0,7
2.1	своевременный учет и качественное оформление документации	до 0,3
2.2	за условия труда, отличающиеся от нормальных: работа в неблагоприятных условиях, экстренный выход на работу в случае производственной необходимости	до 0,4
2.3	за организацию рабочего места	до 0,3
3.	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	до 0,9
3.1	взаимодействие с сотрудниками, родителями, социальными партнерами	до 0,4
3.2	умение принятия конкретных оперативных решений	до 0,5
4.	<i>Другие факторы:</i>	до 1
4.1	за организацию питания сотрудников	до 0,3
4.2	общественная нагрузка (выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности)	до 0,1
4.3	за погрузочно-разгрузочные работы	до 0,3
4.4	поднятие и перемещение тяжестей вручную	до 0,3
4.5	за работу в тяжелых и вредных условиях	0,12
4.6	недостаточность автоматизированного оборудования	до 0,2
4.7	устаревшее оборудование и материалы по отделке помещений	до 0,2
4.8	<b>увеличение объема работ</b>	до 0,3

5.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается заведующим МАДОУ в отношении конкретного работника.

5.6. С учетом условий и результатов труда шеф-повара устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда служащих.

6.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих за выполнение нормы рабочего времени, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов служащих МАДОУ:

Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель	3 080
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый	Инженер	5 130

6.2. Заведующий устанавливает персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам, занимающих должности служащих.

- 6.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим МАДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

<b>Персональный повышающий коэффициент служащих</b>		<b>до 3</b>
<b>1.</b>	<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	<b>до 0,4</b>
<b>1.1</b>	наличие высшего и среднего профессионального образования	<b>до 0,2</b>
<b>1.2</b>	стаж работы в должности	<b>до 0,2</b>
<b>1.2.1</b>	до 5 лет	<b>до 0,1</b>
<b>1.2.2</b>	более 5 лет	<b>до 0,2</b>
<b>2.</b>	<i>Важность выполняемой работы:</i>	<b>до 2,1</b>
<b>2.1</b>	большой объем заполнения документации	<b>до 0,6</b>
<b>2.2</b>	своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	<b>до 0,4</b>
<b>2.3</b>	регулярное ведение номенклатуры дел	<b>до 0,3</b>
<b>2.4</b>	за учет, заполнение и хранение трудовых книжек работников, за учет военнообязанных	<b>до 1,5</b>
<b>2.5</b>	оформление наглядной агитации	<b>до 0,3</b>
<b>2.6</b>	за ведение архива	<b>до 0,1</b>
<b>2.7</b>	за своевременную отчетность перед внешними организациями	<b>до 0,4</b>
<b>3.</b>	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	<b>до 0,4</b>
<b>3.1</b>	взаимодействие с сотрудниками, родителями, социальными партнерами	<b>до 0,2</b>
<b>3.2</b>	умение принятия конкретных оперативных решений	<b>до 0,2</b>
<b>4.</b>	<i>Другие факторы:</i>	<b>до 0,1</b>
<b>4.1</b>	общественная нагрузка (выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности)	<b>до 0,1</b>

- 6.4. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10.

### **Глава 7. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

- 7.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих.
- 7.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МАДОУ за выполнение нормы рабочего времени

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>Первый</b>	Кастелянша, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник	2 920
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3 230
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
<b>Первый</b>	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 580

Швея	3 970
Повар	5 520

7.3. Персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов рабочих устанавливает заведующий. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

Персональный повышающий коэффициент рабочих		до 2,5
<b>1.</b>	<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	<b>до 0,4</b>
<b>1.1</b>	наличие высшего и среднего профессионального образования	до 0,2
<b>1.2</b>	наличие курсовой переподготовки	до 0,1
<b>1.3</b>	стаж работы в должности	до 0,2
<b>1.3.1</b>	до 5 лет	до 0,2
<b>1.3.2</b>	более 5 лет	до 0,2
<b>2.</b>	<i>Важность выполняемой работы</i>	<b>до 0,7</b>
<b>2.1</b>	своевременный учет и качественное оформление документации	до 0,3
<b>2.2</b>	за условия труда, отличающиеся от нормальных: работа в неблагоприятных условиях, экстренный выход на работу	до 0,4
<b>2.3</b>	за организацию рабочего места	до 0,3
<b>3.</b>	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	<b>до 0,4</b>
<b>3.1</b>	взаимодействие с сотрудниками, родителями, социальными партнерами	до 0,2
<b>3.2</b>	умение принятия конкретных оперативных решений	до 0,2
<b>4.</b>	<i>Другие факторы:</i>	<b>до 1</b>
<b>4.1</b>	за организацию питания сотрудников	до 0,3
<b>4.2</b>	общественная нагрузка (выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности)	до 0,1
<b>4.3</b>	за погрузочно-разгрузочные работы	до 0,3
<b>4.4</b>	поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	до 0,3
<b>4.5</b>	ранний приход на работу	до 0,3
<b>4.6</b>	за работу в тяжелых и вредных условиях	0,12
<b>4.7</b>	недостаточность автоматизированного оборудования	до 0,2
<b>4.8</b>	увеличение объема работ	до 0,3
<b>4.9</b>	качественная уборка помещений	до 0,4

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается заведующим МАДОУ в отношении конкретного работника.

7.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

#### **Глава 8. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего.**

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего МАДОУ определяется трудовым договором.

8.2. Оплата труда заместителю заведующего включает в себя:

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

8.3. Оклад (должностной оклад) заместителя заведующего устанавливается приказом заведующего на 10-70 процентов ниже оклада (должностного оклада) заведующего МАДОУ, установленного на определенный срок.

8.4. Конкретный размер минимального должностного оклада заместителя заведующего,

- устанавливается в соответствии с приказом заведующего МАДОУ.
- 8.5. Стимулирование заместителя заведующего МАДОУ осуществляется в соответствии с главой 10 настоящего Положения, которая предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.
- 8.6. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю заведующего принимается заведующим МАДОУ.
- 8.7. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с главой 9 настоящего Положения в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## **Глава 9. Компенсационные выплаты**

- 9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и настоящим локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ и в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 9.3. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 9.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. 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 в условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
- 9.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации при наличии специальной оценки условий труда. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:
- *за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;*
  - *за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.*
- На основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» заведующий МАДОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
- 9.6. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный

Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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».

- 9.7. Выплата *за совмещение* профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 9.8. Выплата *за расширение зоны обслуживания* устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 9.9. 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.

Оплата труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных: совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение, производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Оплата труда может быть изменена по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат и порядок их установления определяются заведующим МАДОУ.

При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

- 9.10. Минимальный размер повышения оплаты труда *за работу в ночное время (с 22 часов до 06 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.

- 9.11. Доплата за работу в *выходные и нерабочие праздничные дни* производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

- 9.12. Работникам (кроме руководителей, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

20 % – педагогическим работникам *за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья*, на основании медицинского заключения;

30 % – работникам при окладе равном или менее 3340 рублей;

4000 рублей – за сложность и напряженность труда младшим воспитателям;

3500 рублей – за сложность и напряженность поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим;

500 рублей – за сложность и напряженность труда работникам, за исключением руководителей, заместителей руководителей, педагогов, младших воспитателей, поваров, шеф-поваров, подсобных рабочих.

9.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с настоящим Положением и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### Порядок, условия и размеры компенсационных выплат

Перечень выплат компенсационного характера всем категориям работников (кроме руководителей)	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера
Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных: – <i>при совмещении</i> профессий (должностей) при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени; – <i>расширение зоны обслуживания</i> при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности); срок исполнения устанавливается по соглашению сторон; – <i>увеличение объема работ</i> или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; – <i>замещение</i> для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от работы, обусловленной трудовым договором (временный перевод на другую работу )	В соответствии с постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082	до 100 %  до 100 %  до 100 %  до 100 %

### Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, по категориям работников

№	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	% от основного оклада
<b>1. Педагогическим работникам</b>		
1.1.	За работу в группах компенсирующей направленности – воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, учителям-логопедам, педагогам – психологам	20 %
1.2.	Специалистам логопедических пунктов: учителям-логопедам	20 %
1.3.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, – педагогическим работникам	20 %
1.4.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением	15%



	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»	
<b>2. Учебно-вспомогательному персоналу: младшим воспитателям</b>		
<b>2.1.</b>	За работу в группах компенсирующей направленности	<b>20 %</b>
<b>2.2.</b>	За сложность и напряженность труда	<b>4 000 руб.</b>
<b>2.3.</b>	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	<b>до 12 %</b>
<b>2.4.</b>	Районный коэффициент 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»	<b>15 %</b>
<b>3. Шеф-повару, рабочим: поварам, подсобному рабочему, кладовщику, кастелянше, швее, машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды, дворникам, уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, сторожам, вахтеру</b>		
<b>3.1.</b>	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) – поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды, уборщикам служебных помещений	<b>до 12%</b>
<b>3.2.</b>	При окладе менее или равном 3340 рублей	<b>30 %</b>
<b>3.3.</b>	За сложность и напряженность труда: – поварам, шеф-повару, подсобным рабочим – кладовщикам, заведующим хозяйством, кастеляншам, швеям, машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды, дворникам, уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, сторожам, вахтерам	<b>3 500 руб. 500 руб.</b>
<b>3.4.</b>	Районный коэффициент 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»	<b>15 %</b>
<b>3.5.</b>	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) – сторожам	<b>до 35 %</b>
<b>3.6.</b>	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере – сторожам	<b>100 %</b>
<b>4. Служащим: делопроизводителю, инженеру-энергетику, инженеру-теплотехнику</b>		
<b>4.1.</b>	При окладе менее или равном 3340 рублей - делопроизводителям	<b>30 %</b>
<b>4.2.</b>	За сложность и напряженность труда	<b>500 руб.</b>
<b>4.3.</b>	Районный коэффициент 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»	<b>15 %</b>
<b>5. Заместителю заведующего</b>		
<b>5.1.</b>	Районный коэффициент 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	<b>15 %</b>

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

9.14 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 и в абсолютных размерах.

### Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

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

10.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при условии успешного и добросовестного исполнения профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде за:

- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

10.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 40 процентов в составе фонда оплаты труда МАДОУ.

10.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных МАДОУ на оплату труда работников.

10.5. Размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ определяется подсчетом суммы баллов, накопленных в процессе выполнения профессиональной деятельности каждым работником и «денежного веса» одного балла. Путем умножения «денежного веса» одного балла на общую сумму баллов определяется размер стимулирующих выплат работнику.

Порядок расчета:

**СБВР=СБР1+СБР2+СБР3+...СБРN**, где

СБВР – сумма баллов всех работников

СБР1, СБР2, СБР3,... СБРN – сумма баллов каждого работника МАДОУ

**Цб= СФд/с : СБВР**, где

СФд/с – стимулирующий фонд МАДОУ

СБВР – сумма баллов всех работников

**СтВР=Цб x СБР**, где

СтВР – стимулирующая выплата работнику

Цб – цена («денежный вес») одного балла

СБР – сумма всех баллов работника

10.6. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.7. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих

выплат устанавливается исходя из суммы баллов, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.8. Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего МАДОУ. Основанием для издания приказа является протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

10.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам принимают решения с учетом:

- ходатайств заместителей руководителей, органов самоуправления, органов отдела образования, результатов смотров, соревнований, олимпиад и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
- конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа МАДОУ;
- на основании комплексного анализа деятельности работников МАДОУ;
- выплат с целью социальной защиты работников МАДОУ – на основании настоящего Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с Председателем профсоюзного комитета МАДОУ.

10.10. Стимулирующие выплаты осуществляются *при отсутствии дисциплинарных и служебных замечаний*.

Заведующий по согласованию с органами самоуправления МАДОУ имеет право отменить или изменить в размерах выплаты при нарушении работником Устава МАДОУ, локальных актов, приказов, наличии «больничного листа», несвоевременного или некачественного выполнения возложенных обязанностей и заданий, что выражается в следующем:

№ п/п	Виды нарушений	Размер изменения
1	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	от 50% до 100%
2	Нарушение должностных (функциональных) обязанностей	от 50% до 100%
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	от 50% до 100%
4	Нарушение инструкций по охране труда	от 50% до 100%
5	Нарушение правил пожарной безопасности	от 50% до 100%
6	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	от 50% до 100%
7	Обоснованная жалоба родителей, сотрудника(-ов) на работника: - однократно - более одного раза	до 50% 100%
8	Детский травматизм	100%
9	Проявление халатного отношения к сохранности и развитию материально-технической базы МАДОУ	от 50% до 100%
10	Уменьшение норм питания детей	от 50% до 100%
11	Отсутствие контроля за своевременной родительской оплатой	от 25% до 50%
12	Нарушение педагогической этики	до 50%
13	Курение в рабочее время на территории МАДОУ	до 50%

10.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

10.11.1. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	
<b>1.1</b>	За организацию работы по договорам социального партнерства	<b>за каждый 1</b>
<b>1.2</b>	За организацию конкурсов среди педагогов, детей, родителей	<b>за каждый 1</b>
<b>1.3</b>	За разработку и заполнение сайта ДОО	<b>3</b>
	За обновление информации на сайте каждые 2 недели	<b>2</b>
<b>1.4</b>	За освоение новых информационных технологий по созданию банка данных: - по кадровому обеспечению - методической работе	<b>2</b> <b>2</b>
<b>1.5</b>	- за выполнение функций уполномоченного по охране труда, члена экспертной	

	комиссии по аттестации кадров, члена аттестационной комиссии, члена комиссии по распределению стимулирующих выплат и других:	
	- одной функции	1
	- двух и более	2
1.6	За выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров:	
	- своевременное и качественное оформление документации	2
	- подготовку к аттестации до 2 педагогов	3
	- за подготовку к аттестации от 3 и более педагогов	5
1.7	За наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, выступления на семинарах, конференциях выше уровня ДОУ:	
	- районный уровень	1
	- городской уровень	2
	- областной, региональный, всероссийский уровень	3
1.8	За общественную активность:	
	- участие в субботниках	1
	- участие в ремонтных работах	до 5
	- выполнение поручений	за каждое 1
	- исполнение ролей	за каждую 1
	- участие в культурно-массовой работе	1
1.9	За организацию, координацию и руководство инновационной деятельностью:	
	- на уровне МАДОУ	1
	- на уровне района	2
	- на уровне города	3
	- на региональном, федеральном уровне	5
1.10	За разработку и реализацию авторских и современных технологий, программ, проектов, методических пособий, в том числе ИКТ	
	- за разработку	5
	- за реализацию	3
1.11	За исполнение обязанностей заведующего	3
2.	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>	
2.1	За отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, работников родителей	1
2.2	За эстетику оформления помещений МАДОУ	2
2.3	За организацию, руководство и координацию работы творческих групп	3
2.4	За руководство обобщением опыта работы педагогов, представление опыта работы на различных уровнях:	
	- МАДОУ	1
	- район	2
	- город, область	3
	- регион, Россия	4
2.5	За эффективное, профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	2
3.	<i>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</i>	<i>без ограничений</i>

#### 10.11.2.Педагогическим работникам

№	Показатели и критерии	Кол-во баллов
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	
1.1.	Организация проектной деятельности воспитанников	за каждый – 2
1.2.	Организация проведения коллективных педагогических проектов	за каждый – 3
1.3.	Участие в коллективных педагогических проектах	за каждый – 1
1.4.	За участие в общественной жизни МАДОУ:	
	- выполнение поручений	за каждое 1
	- исполнение ролей	за каждую 1
	- участие в культурно-массовых мероприятиях	1
1.5.	Организация участия родителей в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятиях МАДОУ	за каждое 1
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, отсутствие несчастных случаев (травм) среди воспитанников	1
1.7.	Организация участия родителей в проектной деятельности воспитанников	2
1.8.	Организация и реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, конкурсы и т.д.)	за каждое - 1

<b>1.9.</b>	Заочное участие в районных, городских мероприятиях	<b>2</b>	
<b>1.10.</b>	Очное участие с детьми в районных, городских мероприятиях	<b>за каждого ребенка – 1</b>	
<b>1.11.</b>	Призовые места за участие с детьми в мероприятиях на уровне: - федеральном, региональном - городском - районном	заочно 3 2 1	<b>очно</b> 4 3 2
<b>1.12.</b>	Участие в профессиональных педагогических конкурсах: - федеральный, региональный уровень - городской уровень - районный уровень	заочно 3 2 1	<b>очно</b> 4 3 2
<b>1.13.</b>	Участие в рабочей и/или творческой группе	<b>2</b>	
<b>1.14.</b>	Пополнение (обновление) развивающей предметно-пространственной среды (авторские пособия или выполненные своими руками/родителями)	<b>до 3</b>	
<b>1.15.</b>	Организация и проведение мероприятий, нацеленных на приобщение воспитанников к здоровому образу жизни («Веселые старты», пешие прогулки, «Лыжня России» и др.)	<b>за каждое - 1</b>	
<b>1.16.</b>	Обмен опытом работы, проведение мастер-классов для педагогов по трансляции технологий, методов и форм работы с детьми: - на уровне МАДОУ - на уровне района - на уровне города - на уровне области - на уровне РФ	<b>за каждый – 1</b> <b>за каждый – 2</b> <b>за каждый – 3</b> <b>за каждый – 4</b> <b>за каждый – 5</b>	
<b>1.17.</b>	Творческий подход к созданию условий на территории МАДОУ для игр, отдыха и развития детей (постройки, изготовление выносного материала, эстетика, оформление участков и цветников)	<b>до 3</b>	
<b>1.18.</b>	Создание и ведение сайта (блога), сбор и предоставление информации на сайт МАДОУ.	<b>до 3</b>	
<b>1.19.</b>	Участие в выпуске газеты МАДОУ (статья, фотоотчет о мероприятии с комментариями, оформление)	<b>2</b>	
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество и интенсивность работы</b>		
<b>2.1.</b>	Высокая (от 80 % до 100 % списочного состава) фактическая посещаемость детей в группе	<b>до 3</b>	
<b>2.2.</b>	За превышение установленного норматива воспитанников (более 25 чел. согласно <i>среднемесячной фактической</i> посещаемости)	<b>за каждого - 0,5</b>	
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>		<b>без ограничений</b>

### 10.11.3.Младшим воспитателям

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>1.1</b>	За участие в общественной жизни МАДОУ: - оформлении помещений группы - оформлении общих помещений - в детском празднике, досуге, развлечении в роли сказочного персонажа - в культурно-массовых мероприятиях - выполнение поручений	<b>1</b> <b>2</b> <b>1</b> <b>1</b> <b>за каждое 1</b>
<b>1.2</b>	За участие в профессиональных конкурсах различного уровня	<b>3</b>
<b>1.3</b>	За участие в озеленении, благоустройстве и уборке: - общей территории МАДОУ - прогулочного участка	<b>2</b> <b>2</b>
<b>1.4</b>	За проведение ремонтных работ (выравнивание стен, покраска)	<b>до 5</b>
<b>1.5</b>	Помощь в организации и проведения мероприятий, нацеленных на приобщение воспитанников к здоровому образу жизни («Веселые старты», пешие прогулки, «Лыжня России» и др.)	<b>за каждое 1</b>
<b>1.6</b>	Пополнение (обновление) развивающей предметно-пространственной среды (пособия, выполненные своими руками)	<b>до 3</b>
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<b>2.1</b>	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников	<b>1</b>
<b>2.2</b>	Высокая (от 80 % до 100 % списочного состава) фактическая посещаемость детей в группе	<b>до 3</b>
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	
		<b>без ограничений</b>

## 10.11.4. Шеф-повару, повару, подсобному рабочему

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1	За проведение ремонтных работ (выравнивание стен, покраска и т.п.)	до 5
1.2	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - участие в культурно-массовых мероприятиях	за каждое 1 1
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1	За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и администрации МАДОУ при плановых и внеплановых проверках	1
2.2	За приготовление пищи для детей с аллергической реакцией	2 за каждого ребенка
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

## 10.11.5.Кладовщику

№ пп	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1	За участие в озеленении, благоустройстве и уборке территории МАДОУ	3
1.2	За проведение ремонтных работ (выравнивание, покраска стен, укладка плитки и т.п.)	до 5
1.4	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - исполнение ролей - участие в культурно-массовых мероприятиях	за каждое 1 за каждую 1 1
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1	За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и администрации МАДОУ при плановых и внеплановых проверках	1
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

## 10.11.6.Заместителю заведующего по АХЧ

№	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1	За организацию озеленения, благоустройства и уборки территории МАДОУ	2
1.2	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - исполнение ролей - участие в культурно-массовых мероприятиях	за каждое 1 за каждую 1 1
1.3	За организацию и проведение ремонтных работ (выравнивание, покраска стен; укладка плитки)	до 5
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1	За организацию ремонта оборудования зданий и территории МАДОУ, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций	5
2.2	За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и руководителя МАДОУ	1
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

## 10.11.7. Кастелянше, швея

№ пп	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1	Пошив костюмов взрослых и детских	до 5
1.2	Изготовление атрибутов, декораций к различным мероприятиям	до 5
1.3	За проведение ремонтных работ (выравнивание стен, покраска; укладка плитки и т.д.)	до 5
1.4	За участие в озеленении, благоустройстве и уборке территории МАДОУ	3
1.5	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - исполнение ролей - участие в культурно-массовых мероприятиях	за каждое 1 за каждую 1 1
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1	За отсутствие замечаний администрации МАДОУ, жалоб работников	1
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

10.11.8. Машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды, уборщику служебных помещений

№ пп	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>1.1</b>	За увеличение объема работ в период карантина, во время ремонтных работ, при подготовке к образовательному периоду, в осенне-весенний период, в период проведения массовых мероприятий	<b>3</b>
<b>1.2</b>	За обработку и стирку белья с каловыми и рвотными массами	<b>3</b>
<b>1.3</b>	За проведение ремонтных работ (выравнивание, покраска стен и т.п.)	<b>до 5</b>
<b>1.4</b>	За участие в озеленении, благоустройстве и уборке территории МАДОУ	<b>3</b>
<b>1.5</b>	За оказание помощи воспитателям групп во время организации прогулки	<b>2</b>
<b>1.6</b>	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - исполнение ролей - участие в культурно-массовых мероприятиях	<b>за каждое 1 за каждую 1 1</b>
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<b>2.1</b>	За отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, обоснованных жалоб работников, родителей	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>Выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

10.11.9. Дворнику, сторожу, инженеру-энергетику, инженеру-теплотехнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, вахтеру, грузчику

№ пп	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>1.1</b>	За проведение работ, не входящих в должностные обязанности	<b>до 10</b>
<b>1.2</b>	За экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций.	<b>до 10</b>
<b>1.3</b>	За уборку прилегающих к ДОУ территорий на расстоянии 2 метров от забора	<b>2</b>
<b>1.4</b>	За сезонное увеличение объема работ (листва, снег), обеспечение безопасности при гололеде	<b>до 10</b>
<b>1.5</b>	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - участие в культурно-массовых мероприятиях	<b>за каждое 1 1</b>
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<b>2.1</b>	За отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, обоснованных жалоб работников, родителей	<b>до 5</b>
<b>2.2</b>	За сохранность и своевременный ремонт вверенного инвентаря	<b>до 3</b>
<b>3.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

10.11.10. Делопроизводителю

№ пп	Критерии	Кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<b>1.1</b>	За участие в озеленении, благоустройстве и уборке территории МАДОУ	<b>3</b>
<b>1.2</b>	За участие в общественной жизни МАДОУ: - выполнение поручений - исполнение ролей - участие в культурно-массовых мероприятиях	<b>за каждое 1 за каждую 1 1</b>
<b>1.3</b>	За проведение ремонтных работ	<b>до 5</b>
<b>1.4</b>	За выполнение срочной (важной) работы	<b>5</b>
<b>1.5</b>	Пошив костюмов, атрибутов, штор, оформление помещений	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<b>2.1</b>	За отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, жалоб со стороны работников	<b>1</b>
<b>2.2</b>	За эффективное, профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год</b>	<b>без ограничений</b>

**Глава 11. Условия, порядок и размер единовременного премирования**

- 11.1. В целях социальной защищенности работников МАДОУ и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего МАДОУ применяется *единовременное премирование работников* в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:
- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
  - при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
  - в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
  - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
  - при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
  - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

№	Случаи премирования	% от основного оклада
1.	При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 %
2.	При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 %
3.	В связи с празднованием Дня Учителя (Дня дошкольного работника)	до 100 %
4.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения)	до 100 %
5.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 200 %
6.	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 %

- 11.2. Единовременное премирование оформляется приказом заведующего МАДОУ, издаваемым на основании заявления, акта, справки, иного подтверждающего документа и с учетом мнения председателя профсоюзного комитета МАДОУ.

## Глава 12. Материальная помощь

- 12.1. Заведующий МАДОУ вправе *при наличии экономии финансовых средств на оплату труда* оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в случаях:

№	События	% от оклада
1.	В связи со свадьбой родственника первой линии, выходом на пенсию	2000 руб.
2.	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 200 %
3.	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 %
4.	В связи со смертью близкого родственника первой линии	до 100 %
5.	Членам семьи в связи с его смертью	до 100 %
6.	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 100 %

- 12.2. Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего МАДОУ, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ.



## Глава 13. Заключительные положения

### 13.1. Функции участников управления МАДОУ при назначении выплат:

- *Общее собрание работников* принимает локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности МАДОУ и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности МАДОУ;
- *Первичная профсоюзная организация* контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;
- *Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам* определяет размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ, соблюдая механизм установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ;
- *Педагогический совет* вносит свои предложения по назначению выплат, участвует в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;
- *Администрация МАДОУ* организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;
- *Заведующий* осуществляет общее руководство и контроль мероприятий, связанных с назначением выплат, издает соответствующие приказы по МАДОУ, вносит свои предложения по назначению выплат.

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

13.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

13.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МАДОУ 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.»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Соломенникова Вера Анатольевна

Действителен с 19.04.2022 по 19.04.2023