

Общее собрание работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39

Председатель А.К. Султанова А.К. Султанова

«03» ноября 2023 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 39

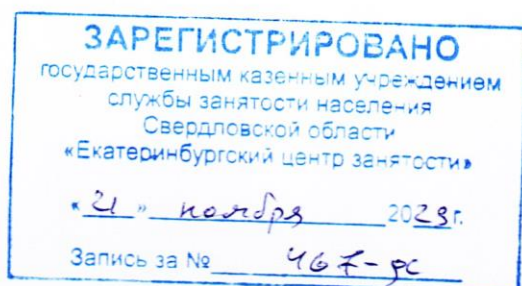
Заведующий О.А. Рымкевич О.А. Рымкевич

«03» ноября 2023 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
о внесении изменений и дополнений
в Коллективный договор
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 39
на 2023 - 2025 г.г.

Утверждено на Общем собрании работников МАДОУ,
протокол № 3 от «03» ноября 2023 г.



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 39 в лице заведующего Рымкевич Ольги Анатольевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников, интересы которых представляет Общее собрание работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 (далее – Общее собрание работников) в лице председателя Султановой Асият Катибовны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 на период 2022-2025:
 - 1.1. Приложение 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 39» изложить в новой редакции (прилагается).
2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания, распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2023 года, и является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 на период 2022-2025.

Председатель Общего собрания работников
МАДОУ детский сад № 39

Заведующий
МАДОУ детский сад № 39

_____ А.К.Султанова

_____ О.А.Рымкевич

03.11.2023 г.

03.11.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 39**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями).

1.2. Положение разработано в целях регламентации и совершенствования условий оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 39 (далее – МАДОУ).

1.3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ. Положение действует в пределах срока действия коллективного договора.

1.4. Размеры заработной платы работников МАДОУ устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание МАДОУ разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается заведующим МАДОУ по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников МАДОУ.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), 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).

1.8. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАДОУ (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3., абзацами вторым и третьим пункта 4.13. настоящего Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3., абзацами вторым и третьим пункта 4.13. настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

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

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

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

2.3. Заработная плата работника МАДОУ предельными размерами не ограничивается.

2.4. Изменение оплаты труда работника МАДОУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии производится повышение размеров должностных окладов,

ставок заработной платы за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);

2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4. 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.

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

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

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

2.9. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ возлагается на заведующего, который обязан:

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

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАДОУ

3.1. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

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

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

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

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

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей установлены в следующем размере:

- работники учебно-вспомогательного персонала

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	14044

- педагогические работники

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Квалификационная категория	Размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре	без категории	18 400,00
		первая	20 300,00
		высшая	21 600,00
	Музыкальный руководитель	без категории	18 000,00
		первая	19 800,00
		высшая	21 600,00
Третий	Воспитатель	без категории	22 200,00
		первая	25 700,00
		высшая	26 500,00
	Педагог-психолог	без категории	20 300,00
		первая	22 000,00
		высшая	23 500,00
Четвертый	Учитель-логопед	без категории	16 300,00
		первая	17 300,00
		высшая	19 000,00

- руководители структурных подразделений

Наименование профессиональной квалификационной	Квалификационный уровень профессиональной	Должности, отнесенные к квалификационному	Размер должностного оклада, руб.
--	---	---	----------------------------------

группы	квалификационной группы	уровню	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	Третий	Шеф-повар	27 194,00

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

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

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих установлены в следующем размере:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	Первый	Делопроизводитель	15 893,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	Первый	Инженер - теплотехник	10 360,00
		Инженер - энергетик	12 043,00

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

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепромышленных профессий рабочих установлены в следующем размере:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Грузчик	12 302,00
	Дворник	12 302,00
	Кастелянша	11 395,00
	Кладовщик	11 395,00
	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	11 395,00
	Подсобный рабочий	12 950,00
	Уборщик служебных помещений	11 090,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Повар	20 073,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 395,00
	Швея	15 280,00

3.5. МАДОУ в лице заведующего имеет право самостоятельно с учетом мнения Общего собрания работников:

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

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

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

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

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

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

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ.

4.3. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

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

4.6. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15% 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».

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

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

4.9. 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.

4.9-1. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику, с его письменного согласия, в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего.

Наименование работ	Размер доплаты (руб.)
Выполнение обязанностей контрактного управляющего	1500

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

4.10. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6

часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

4.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.12. Работникам МАДОУ (кроме заведующего, заместителя заведующего и заместителя заведующего по АХЧ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада – учителю-логопеду за работу на логопедическом пункте;

20 процентов оклада – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности.

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

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

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

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, Положением о стимулировании и премировании работников и трудовым договором с учетом разработанных в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАДОУ.

5.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат;

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников МАДОУ, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МАДОУ на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж МАДОУ, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

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

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Под молодым специалистом понимается лицо, получившее среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулировании и премировании работников, трудовым договором.

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

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный», в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный», в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом

фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулировании и премировании работников, трудовым договором.

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

5.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МАДОУ в соответствии с Положением о стимулировании и премировании работников.

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

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

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

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

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

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

5.10. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании и премировании работников, принятым заведующим МАДОУ с учетом мнения Общего собрания работников.

5.11. Заведующий МАДОУ вправе в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением об оказании материальной помощи работникам, принятым заведующим МАДОУ с учетом мнения Общего собрания работников.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

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

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя (заведующего) МАДОУ, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего МАДОУ устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада заведующего МАДОУ определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной

Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости МАДОУ в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада заведующего МАДОУ, утвержденной учредителем.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников МАДОУ рассчитывается без учета заработной платы заведующего и его заместителей.

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

В трудовой договор с заведующим МАДОУ включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников МАДОУ.

6.4. Должностные оклады заместителей заведующего устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ, установленного в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

6.6. Заведующему и заместителям заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6.7. Заместителям заведующего устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании и премировании работников МАДОУ.

6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям заведующего принимается заведующим МАДОУ.

Глава 7. Заключительные положения

7.1. 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.

7.2. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством

Положение принято
Общим собранием работников,
протокол от 03.11.2023 № 3

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364815856650642284113491708867743929850506510507

Владелец Рымкевич Ольга Анатольевна

Действителен с 04.08.2023 по 03.08.2024