

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 114
Юридический адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. Шейнкмана, 126
Тел.: +7 (343) 203-01-48
e-mail: mdou114@eduekb.ru
<https://114.tvoysadik.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МБДОУ детский сад № 114 от 11.09.2024г.

Представитель Общего собрания работников
114
МБДОУ детского сада № 114
_____/ Красильникова Т.Б./
«11» сентября 2024г.

Заведующий МБДОУ детский сад №
_____/Красникова О.Р./
«11» сентября 2024г.

Принято:
На заседании Общего собрания работников
МБДОУ детского сада № 114
Протокол № ____ от 11.09. 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 114

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 114 (далее МБДОУ детский сад № 114 или МБДОУ) разработано для работников МБДОУ с целью совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708- ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11), руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург». Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

2. Размеры заработной платы работников МБДОУ устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами МБДОУ. Система оплаты труда работников МБДОУ разработана на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ, определены в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 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).

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

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

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 114

2.1. Оплата труда работников МБДОУ 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) 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.

Оплата труда работников устанавливается также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ, 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 МБДОУ;
- 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 МБДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работника МБДОУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 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 педагогической нагрузки, которая может выполняться в МБДОУ 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. Преподавательская работа в том же МБДОУ 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 учреждением услуг, МБДОУ детский сад № 114 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. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется по согласованию с общим собранием работников. Учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

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

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

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Оплата труда работников МБДОУ 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 (Приложение № 1-4 к настоящему Положению);

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 работников МБДОУ, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ, 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 работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях 1,2 и 4 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителя заведующего установлен в главе № 6 настоящего Положения.

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».

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

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

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

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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 Учреждения 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 МБДОУ при наличии оснований для их выплаты.

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

Заведующий Учреждением 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.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в тяжелых и вредных условиях труда;

- 24 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем дошкольного образовательного учреждения по согласованию с общим собранием работников МБДОУ детского сада № 114 в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 %	8 %	12 %	16 %
тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается.

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

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

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.

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

4.10. 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.

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

4.13. Работникам МБДОУ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- 20 процентов должностного оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);
- 20 процентов должностного оклада – специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов (в частности, учителям-логопедам, возглавляющим комиссии (консилиумы) и работающим на логопедических пунктах);

4.14. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются заведующим Учреждением, в соответствии с настоящим Положением.

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.

4.15. 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, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в МБДОУ показателей и критериев

оценки эффективности труда его работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ.

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 Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.3. *Обязательными условиями* для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБДОУ 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 МБДОУ на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МБДОУ.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж МБДОУ, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим.

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 призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися (воспитанниками) МБДОУ 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 МБДОУ, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Условием личного участия работника является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности МБДОУ, а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня образования работника.

Молодым специалистам—(работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года) -устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, сроком на 2 года.

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

нормативным актом МБДОУ, трудовым договором.

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.

Работникам устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

- 1) наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20%;
- 2) наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 %;
- 3) другие качественные показатели.

Установление выплат за наличие ученой степени (п.п.1) и 2)) осуществляется ежемесячно с момента предоставления заведующим МБДОУ документов, подтверждающих присвоение работнику соответствующего звания.

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

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

5.6. 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 МБДОУ в соответствии с настоящим Положением.

5.7. Размер премиальной выплаты работникам МБДОУ устанавливается приказом заведующего МБДОУ на основании, установленного решением Комиссии, размера балла для возможной премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 5.2 настоящего Положения.

5.8. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.9. Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего МБДОУ. В приложении к приказу заведующего МБДОУ – информация о распределении стимулирующего фонда работникам МБДОУ.

Основанием для издания приказа является протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБДОУ принимают решения на основании комплексного анализа деятельности каждого работника МБДОУ.

5.10. Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда МБДОУ, в том числе от приносящей доход деятельности, могут назначаться работникам в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу МБДОУ.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 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.

5.11. Такие выплаты являются *единовременными*, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации, в размере не более 150 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме в пределах экономии фонда оплаты труда.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, принятым заведующим МБДОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.12. Условием назначения стимулирующих выплат является отсутствие:

- 1) нарушений работником МБДОУ трудовой дисциплины;
- 2) нарушений работником МБДОУ без уважительных причин исполнительской дисциплины, в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой администрацией МБДОУ информации, невыполнения указаний, содержащихся в правовых актах заведующего Учреждением, органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург», приказах и распоряжениях начальника Департамента.

При несоблюдении хотя бы одного из условий, указанных в данном пункте, стимулирующие выплаты работнику не назначаются.

5.13. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ работнику может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается заведующим МБДОУ на основании заявления работника и представленных подтверждающих документов.

Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего МБДОУ. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым заведующим МБДОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и (или) коллективным договором, соглашением.

5.14. Материальная помощь может быть выплачена в размере до двух должностных окладов работнику в следующих случаях:

- 1) смерть близких родственников (родители, супруги, дети работника Учреждения, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- 2) заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- 3) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;
- 4) длительная нетрудоспособность работника, дорогостоящее оперативное лечение работника по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;
- 5) в иных случаях работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

5.15. Материальная помощь работнику МБДОУ может быть выплачена в размере не более четырех должностных окладов работника в год.

Размер материальной помощи может быть увеличен по решению заведующего МБДОУ в пределах финансовой возможности фонда МБДОУ.

Глава 6. Условия оплаты труда заместителя заведующего, заведующего хозяйством МБДОУ детского сада № 114

6.1. Оплата труда заместителя заведующего МБДОУ детского сада № 114 (далее – заместитель заведующего) включает в себя:

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

6.2. Определение размера среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, работников МБДОУ 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».

6.3. Должностной оклад заместителя заведующего МБДОУ на 10-70 процентов ниже минимального оклада (должностного оклада) заведующего МБДОУ.

6.4. Заместителю заведующего МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

6.5. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, их размерах, заместителю заведующего принимается заведующим МБДОУ.

Глава 7. Заключительные положения

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

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

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольным образовательным учреждением услуг, МБДОУ детский сад № 114 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 деятельность.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ
(для расчета поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда)

Информационный лист результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, социальными партнерами, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер – классах и др.) – 1-10 баллов			
2	Организация и проведение административного контроля образовательного процесса – 1-10 баллов			
3	Выступления педагогических работников на семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на уровне ДОО – 1-2 баллов - на районном уровне – 3 - 5 баллов - на муниципальном уровне – 7 - 8 баллов - на областном уровне – 9- 10 баллов - за призовое место (дополнительно) – 1-5 балла			
4	Организация конкурсов, выставок в ДОО с участием педагогов, детей, родителей – 2-6 балла			
5	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, экспертной комиссии ГАК, ведение сайта ДОО и др.) – 1-10 баллов			
6	Работа в системе «Навигатор» - 1 – 10 баллов			
6	Выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров – 1-10 баллов			
7	Участие в инновационной и научно-методической деятельности - 1-10 баллов			
8	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
9	Информативное наполнение и эстетическое оформление методического кабинета ДОО – 1-10 баллов			
10	Организация и координация работы творческих групп в ДОО – 1-5 балла			
11	Решение вопросов управленческой деятельности в отсутствие руководителя – 1-10 баллов			
ИТОГО (максимально)		131		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Обеспечение материалами и средствами в оформлении помещений для праздничных мероприятий ДОО – 1-10 балла			
2	Умение оперативно принимать самостоятельные решения – 1-10 балла			
3	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – 1-10 балла - участие в ремонтных работах – 1-10 балла			
4	Оперативность в организации ремонтных работ для бесперебойной работы учреждения – 1-10 балла			
5	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
6	Своевременная подготовка и сдача отчетных и иных документов – 1-10 балла			
7	Экономия финансовых средств при обеспечении материально-технической базы – 1-10 балла			
ИТОГО (максимально)		80		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности педагогического работника
ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
----------	---	------------	--------------------	------------

1.	Представление педагогического опыта работы в рамках: семинаров, мастер – классов, педсоветов, конференций, педагогических чтений, открытых родительских собраний - уровень ДОО – 1-3 баллов - районный уровень – 4-6 баллов - городской уровень – 7-10 балла			
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: - применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.) с подтверждающими документами, одно мероприятие – 1-2 балла - подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей (с подтверждающими документами), один документ – 1 балл			
3.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях различного уровня: - уровень ДОО – 1-3 баллов - районный уровень: Участник – 4 балла Лауреат – 5 баллов Победитель – 6 баллов - городской уровень: Участник – 7 баллов Лауреат – 8 – 9 баллов Победитель – 10 баллов - областной, региональный, всероссийский уровень – 1-10 балла (в зависимости от значимости конкурса) - интернет-конкурсы – 1 балл - размещение постов в гос паблике ВКонтакте ДОО (4 поста в месяц) – 1 – 2 баллов			
4.	Творческий подход к созданию условий в групповых помещениях и на территории ДОО (наличие выносного материала, эстетическое оформление, оформление информационных уголков, зимних участков и цветников) по результатам административного контроля (посезонно) - 1-10 балла			
5.	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, творческой группе ДОО, экспертной комиссии ГАК, ведение сайта ДОО, страницы в социальной сети и др.) – 1-10 балла			
6.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, в городских проектах - 1-10 баллов			
7.	Организация научно – интеллектуальной, физкультурно-оздоровительной, спортивной и музыкальной работы вне образовательной деятельности (с подтверждающими документами) - 1-10 балла			
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОО – 1-5 балла			
9.	Отсутствие травматизма легкой степени тяжести – 1-5 балла			
10.	Отсутствие замечаний по итогам административного контроля (ежеквартально) – 1-5 балла			
ИТОГО (максимально)		106		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **младших воспитателей**
ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Участие в реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: - в части применения нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.) – 1-10 балла - привлечение родителей к деятельности в ДОО в рамках своей компетенции – 1-10 балла			
2.	Участие в реализации творческого подхода к созданию условий на территории ДООУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников) – 1-10 балла			
3.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
4.	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1-10 балла			
5.	Экономия ресурсов ДООУ – 1-10 балла			
ИТОГО (максимально)		60		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды, кастелянши**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие и инициативность в процедуре обновления прачечного, швейного и иного оборудования (предложения, рекомендации) – 1-10 балла			
2	Особые условия труда при выходе из строя прачечного, швейного и иного оборудования – 1-10 балла			
3	Творческий подход к изготовлению костюмов, атрибутов, декора для праздничных мероприятий ДОО – 1-10 балла			
4	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1-10 балла			
6	Экономия ресурсов ДООУ – 1-10 балла			
ИТОГО (максимально)		60		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **грузчика, инженера-теплотехника, инженера-энергетика, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, работников пищеблока**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие и инициативность в процедуре обновления оборудования, инвентаря, расходных материалов (предложения, рекомендации) – 1-10 балла			
2	Участие в работе комиссий (обследования сантехнического, электрического, уличного, противопожарного оборудования, системы видеонаблюдения) – 1-10 балла			
3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
4	Оперативность и своевременное устранение аварийных ситуаций – 1-10 балла			
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1-10 балла			
6	Экономия ресурсов ДОУ – 1-10 балла			
ИТОГО (максимально)		60		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **кладовщика**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие в работе комиссий ДОО (по питанию; материального стимулирования работников; расследования несчастных случаев на производстве и дисциплинарных взысканий) – 1-10 баллов			
2	Правильность ведения электронного документооборота – 1-10 балла			
3	Внедрение инновационных технологий в рамках своей компетенции (использование компьютерных программ для составления актуальных отчетов и сведений) – 1-10 балла			
4	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 балла			
5	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1-10 баллов			
6	Экономия ресурсов ДОУ – 1-10 балла			
ИТОГО (максимально)		60		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Информационный лист результативности профессиональной деятельности **делопроизводителя**

ФИО _____

Период _____

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Участие в работе комиссий ДОО (по питанию; материального стимулирования работников; расследования несчастных случаев на производстве и дисциплинарных взысканий) – 1-10 балла			
2.	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 1-10 балла			
3.	Правильность ведения электронного документооборота – 1-10 баллов			
4.	Внедрение инновационных технологий в рамках своей компетенции (использование компьютерных программ для составления актуальных отчетов и сведений) – 1-10 баллов			
5.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО – 1-10 баллов			
6.	Сотрудничество с родителями в рамках своей компетенции, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны сотрудников и родителей – 1-10 балла			
7.	Экономия ресурсов ДОУ– 1-10 баллов			
ИТОГО (максимально)		70		

Стоимость одного балла _____

Комиссия:

председатель _____ / _____ / _____

секретарь _____ / _____ / _____

Члены комиссии _____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

_____ / _____ / _____

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен

Подпись _____ / _____ / дата _____

Показатели оценки качества выполняемых работ работников и количество баллов

по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению руководителя дошкольной образовательной организации, комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, работников образовательной организации не чаще 1 раза в год.

Стимулирующая часть заработной платы (поощрительные выплаты за качество выполняемых работ) работника высчитывается по формуле:

$Счзп = С \times Сб$, где:

Счзп - стимулирующая часть заработной платы; Сб - стоимость одного балла.

С - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части заработной платы, поделенной на общее количество набранных баллов.

Качество выполняемых работ работниками МБДОУ оцениваются по бальной системе:

0 баллов - отсутствие показателя;

1 балл - показатель выражен слабо;

2 балла - показатель выражен явно.

В системе оценки качества выполняемых работ всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, заведующим хозяйством, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);

- результаты самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в отчётах о своей работе за соответствующий период;

- обоснованные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с указанием критериев премирования.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов эффективности профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки качества выполняемых работ.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки качества выполняемых работ собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой качества выполняемых работ его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт(факты) нарушения положений, установленных настоящим локальным нормативным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после

принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального нормативного акта, повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 6 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

На основании решения комиссии руководитель дошкольного образовательного учреждения издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам ежемесячно.

Руководитель МБДОУ знакомит работников под подпись с приказом «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ».

Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ
*(в пределах экономии фонда заработной платы,
единовременные премиальные выплаты)*

В пределах экономии фонда заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника и т.д. работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 3000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3 000 рублей;

3) при награждении Почетной грамотой Департамента образования Администрации г.Екатеринбурга - 500 рублей.

4) юбиляров, работающих в МБДОУ, в честь 50, 55, 60, 70, 75-летия и т.д. премировать в размере 3 000 рублей за многолетний труд.

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости впервые – 3 000 рублей.

В пределах экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются

«Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада №413», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402922

Владелец Красникова Оксана Рашидовна

Действителен с 24.01.2025 по 24.01.2026