

**Приложение №4
к коллективному договору**

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ № 15
 Яппарова Н.В.
14 ноября 2022 года

Утверждено:
Заведующий МБДОУ № 15
 Смирнова Е.А.
14 ноября 2022 года



**Положение
об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15»**

Принято Общим собранием
работников МБДОУ № 15

г. Артемовский, 2022

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» (далее – МБДОУ № 15), которое было разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления Администрации Артемовского городского округа от 07.06.2017 № 646 – ПА «Об оплате труда работников муниципальных организаций Артемовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Артемовского городского округа».

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ № 15, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Артемовского городского округа (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ № 15 Артемовского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Артемовского городского округа (далее – МБДОУ № 15).

1.2. Заработная плата работников МБДОУ № 15 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. 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.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 15 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ № 15 формируется Управлением образования Артемовского городского округа (далее – главный распорядитель бюджетных средств), на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов на предоставление муниципальным бюджетным образовательным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МБДОУ №15 должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

1.6. Штатное расписание разрабатывается МБДОУ № 15 в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу МБДОУ № 15.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ № 15, должны определяться в соответствии с уставом МБДОУ № 15, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному 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», и Единому тарифно – квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее -ЕТКС).

Средняя заработная плата педагогических работников МБДОУ № 15 к 2019 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников МБДОУ № 15 производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБДОУ № 15 устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

профессиональных квалификационных групп;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБДОУ № 15.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ № 15 учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления 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 работников МБДОУ № 15 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.4. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с п. 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МБДОУ № 15:

1) 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;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же МБДОУ № 15 помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МБДОУ № 15;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ № 15.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки в МБДОУ № 15, которая может выполняться в МБДОУ № 15 педагогическими работниками, определяется руководителем МБДОУ № 15 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.8. Работа в том же МБДОУ № 15 для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МБДОУ № 15, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии, иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное МБДОУ № 15 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.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МБДОУ № 15

3.1. Оплата труда работников МБДОУ № 15 включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2 МБДОУ № 15 в пределах, имеющих 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 15 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливаются 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.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

3.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

3.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

3.8. 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 МБДОУ № 15, утвержденного на соответствующий финансовый год.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах,

исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.9. 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 МБДОУ № 15.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

3.10. 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.

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

3.12. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом МБДОУ № 15, принятым руководителем МБДОУ № 15 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБДОУ № 15, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ № 15.

Глава 4. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Размеры должностных окладов работников МБДОУ № 15, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.3. Работникам МБДОУ № 15 из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

4.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала

предусматривается в локальном акте МБДОУ № 15. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем МБДОУ № 15.

4.5. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 5. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

5.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ № 15, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

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

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент.

5.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - 0,1.

работникам, указанным в пункте 3.5.6 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 2018 – 2020 гг., - 0,2.

5.5. Локальным актом МБДОУ № 15 для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об

установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МБДОУ № 15 персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.6. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в главах 9 и 10 настоящего Положения.

5.7. Месячная заработная плата педагогического работника МБДОУ № 15, реализующего образовательную программу дошкольного образования, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

5.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Глава 6. Порядок определения оплаты труда руководителя МБДОУ № 15

6.1. Размер должностного оклада работника МБДОУ №15, занимающего должность руководителя структурного подразделения (далее - руководитель МБДОУ № 15), устанавливается на основе отнесения занимаемой ими должности к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений устанавливается **согласно** Приложению № 3 к настоящему Положению.

6.3. Локальным актом МБДОУ №15 предусматривается установление руководителю структурного подразделения следующих повышающих коэффициентов к размерам должностного оклада:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

6.4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителю структурного подразделения МБДОУ № 15, прошедшего аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

При занятии руководителем, его заместителем и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

6.5. Руководителю МБДОУ № 15, имеющему ученую степень или почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается работодателем на 10 -30 % ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя структурного подразделения устанавливается в соответствии с локальным актом МБДОУ № 15, принятым руководителем МБДОУ №15 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБДОУ №15.

6.7. Для руководителя структурного подразделения локальным актом МБДОУ №15 предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем МБДОУ №15

персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

6.8. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

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

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

7.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

7.3. Локальным актом МБДОУ № 15 может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

7.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель МБДОУ № 15 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом МБДОУ №15.

7.5. Локальным актом МБДОУ № 15 предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель МБДОУ № 15 в отношении конкретного работника.

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

Глава 8. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ № 15

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ № 15 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

8.2. Оплата труда руководителя МБДОУ № 15, включает в себя:

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

8.3. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ № 15 определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ №15, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителем образовательных учреждений, утвержденной главным распорядителем бюджетных средств.

8.4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательного учреждения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 8.

8.5. Руководителю, имеющему ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей.

8.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителю МБДОУ № 15, прошедшему аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя образовательного учреждения, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

В случае занятия руководящим работником педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

8.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам образует, новые должностные оклады и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

8.8. Стимулирование руководителя МБДОУ № 15 осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя МБДОУ №15, на основании положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Артемовского городского округа (далее – положение о стимулировании руководителей образовательных учреждений).

Положение о стимулировании руководителей образовательных учреждений содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения.

8.9. При стимулировании руководителя МБДОУ № 15 учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения:

1) качество и общедоступность образования в МБДОУ № 15:

улучшение общих показателей результатов освоения Основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы МБДОУ № 15:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента воспитанников;

организация различных форм;

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных главным распорядителем бюджетных средств;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

6) сохранение здоровья воспитанников в МБДОУ № 15:

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с отклонениями в развитии;

7) рост средней заработной платы работников МБДОУ № 15 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказом Управления образования Артемовского городского округа.

Глава 9. Компенсационные выплаты

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами 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 работникам МБДОУ № 15

при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

9.3. Для работников МБДОУ № 15 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении 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. 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 на 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.

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

за работу в вредных условиях труда – 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо вредных условиях труда – 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель МБДОУ № 15 организует проведение специальной оценки условий труда работников, с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50% рабочего времени заняты на работах с вредными и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

9.6. Всем работникам МБДОУ №15 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБДОУ № 15 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем МБДОУ № 15, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.10. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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. Повышенная оплата 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 отдельных образовательных учреждений (кроме руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

15% - 30% - за работу в образовательных учреждениях, реализующих адаптированные образовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; перечень таких образовательных учреждений определяется приказом Управления образования Артемовского городского округа.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательного учреждения работнику в зависимости от продолжительности его работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, от категории воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

15% - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если количество воспитанников в них превышает $\frac{1}{2}$ общей численности воспитанников.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения с имеющими ограниченными возможностями здоровья в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

15 - 30% педагогическим работникам за работу в общеобразовательной организации, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с воспитанниками, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи несовершеннолетним, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам других образовательных организаций

20% - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

20% - специалистам логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями образовательных учреждений.

9.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБДОУ №15 в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

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

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

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

Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБДОУ № 15 показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ № 15, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ № 15 на оплату труда работников.

10.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере, с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы (инновационная деятельность педагогов (реализация проектов, ведение экспериментальной работы и др.); работа с детьми с ОВЗ;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, за 6 месяцев, по итогам года).

10.3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20%

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50%

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10.6. Работникам образовательной организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в образовательной организации, по решению руководителя организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

От 5 лет до 10 лет – до 10%

От 10 до 15 лет – до 15%

От 15 лет – до 20 %

Высшая квалификационная категория:

От 5 лет до 10 лет – до 10%

От 10 до 15 лет – до 15%

От 15 лет и выше- до 20%

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

10.7. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

10.8. При установлении работникам образовательных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной образовательной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

10.9. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

10.10. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

10.11. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

10.12. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

10.13. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

10.13.1. Зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

10.13.2. Покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

10.13.3. Гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

10.13.4. Супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

10.13.5. Занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10.14. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

10.15. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015

"Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

10.16. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

10.17. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом. Смотреть прил.4 к приказу

10.18. В целях социальной защищенности работников МБДОУ № 15 и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников МБДОУ № 15:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

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

6) за личный вклад в повышение качества образования на основе инновационной деятельности;

7) за организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж МБДОУ №15 в социуме;

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МБДОУ №15, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

10.19. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МБДОУ № 15, принятым руководителем МБДОУ № 15 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБДОУ № 15 и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 11. Заключительные положения

11.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МБДОУ №15 несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности руководитель 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.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, организация 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3590 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 4805 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму; | 4805 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей |
|----------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 6705 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7275 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7275 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ;учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог - библиотекарь | 7520 |

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Профессиональная квалификационная
группа
должностей руководителей структурных подразделений**

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 6140 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской. | 6680 |

| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
|---|---|------|
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий библиотекой; заведующий столовой | 5220 |
| 4 квалификационный уровень | мастер участка (включая старшего) | 5420 |
| 5 квалификационный уровень | начальник (заведующий) мастерской | 5885 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник лаборатории | 6665 |
| 2 квалификационный уровень | главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения) диспетчер, механик, специалист по защите информации | 7240 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7805 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Артемовского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; калькулятор; секретарь; | 2960 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3620 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-программист; художник | 4015 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное | 4840 |

| | | |
|---|---|------|
| уровень | наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5320 |
| 4 квалификационный уровень | механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 5850 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); психолог; специалист по кадрам | 4930 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6430 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6930 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7480 |

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

| Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальный размер должностных окладов, рублей |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории | 2810 |
| | Кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 3110 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3440 |
| | Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; плотник; слесарь – сантехник; слесарь- электрик по ремонту электрооборудования | 4230 |
| | Водитель автомобиля; повар | 5320 |
| | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5320 |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь - ремонтник | 5320 |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Перечень
должностей работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 15, которым
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск ст. 116ТК РФ**

1. Повар-7дней

Примечания:

1. Указанное повышение окладов производится как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

Перечень

**должностей работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 15,**

которым устанавливается надбавка за работу в ночное время,
и применяется повышающий коэффициент - 0,35

1. Сторож

Примечания:

1. Указанное повышение окладов производится как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15»
Артемовского городского
округа

**Положение о компенсационных выплатах
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 15»**

(Разработано на основании трудового законодательства и других нормативных документов)

| | Критерии | Повышающий коэффициент | Основание |
|---|--|-------------------------------|------------------|
| Оплата труда в особых условиях | Работа в местностях с особыми климатическими условиями | 15% | Ст.146 ТК РФ |
| Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных ст.149 | Выполнение работ различной квалификации | До 50% | Ст.150 ТК РФ |
| | Совмещение профессий (должностей) | До 50% | Ст.151 ТК РФ |
| | Работа в ночное время | 35% | Ст.154 ТК РФ |
| | Оплата времени простоя | 2/3 оклада | Ст.157 ТК РФ |
| Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой | Расходы по найму жилого помещения | | Ст.166-168 ТК РФ |
| | Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) | | |
| Совмещение работы с обучением в образовательных учреждениях высшего | Дополнительные отпуска: 1 и 2 курс – по 40 календарных дней; На каждом из последующих курсов – по 50 календарных дня | Сохранение среднего заработка | Ст.173 ТК РФ |

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| профессионального образования: | Подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца; | | |
| | Сдача итоговых государственных экзаменов – 1 месяц | | |
| | В течении 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается сокращенная рабочая неделя на 7 часов по желанию работника | За время освобождения выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы не ниже МРОТ | |
| Совмещение работы с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования | Дополнительные отпуска: 1 и 2 курс – по 30 календарных дней; на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дня | Сохранение среднего заработка | Ст. 174 ТК РФ |
| | Подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца; | | |
| | Сдача итоговых государственных экзаменов – 1 месяц | | |
| | В течении 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается сокращенная рабочая неделя на 7 часов по желанию работника | За время освобождения выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы не ниже МРОТ | |

| | | | |
|---|--|--------------------------|--|
| Оплата пом. воспитателя, имеющим педагогическое образование | Пом. воспитателя, имеющим педагогическое образование, оплачивать по 6 разряду; | оплачивать по 6 разряду; | Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2008 №665 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений образования РФ» п.7 Общих положений тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений образования РФ. |
| Оплата за работу, не связанную с должностными обязанностями и расширенной зоной обслуживания | | До 100% | |
| Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенным трудовым договором | | До 100% | |

Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.