

Первичная профсоюзная организация
(наименование органа)
Кадькова Мария Вячеславовна
(представитель работников)
Председатель Первичной профсоюзной
организации

Мария Кадькова
(подпись) (Ф.И.О.)

«01» сентября 2025 г.

МАДОУ «Детский сад № 2»
(наименование организации)
Овешкова Ольга Владимировна
(представитель работодателя)
Заведующий

Ольга Овешкова
(подпись) (Ф.И.О.)

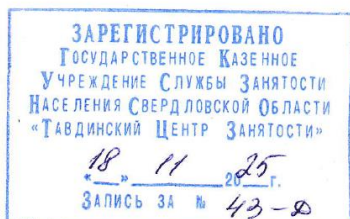
«01» ноября 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к коллективному договору

на 2023- 2026 гг.

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
социально-личностного развития детей»

Утвержден на профсоюзном собрании работников,
протокол № 8 от «01» сентября 2025 г.



г.Тавда, 2025 г.

Руководствуясь положениями ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, (протокол профсоюзного собрания от 01 сентября 2025 г. № 8 на котором принято решение о внесении изменений и дополнений) работодатель в лице Овешковой Ольги Владимировны и работники, представленные председателем первичной профсоюзной организации Кадыкова Мария Вячеславовна договорились внести изменения и дополнения в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного развития детей» регистрационный номер 6-К от 06 июля 2023 года на период по 13 июня 2026 г.

Настоящее соглашение заключено Первичной профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 2» в лице председателя Кадыковой Марии Вячеславовны с работодателем МАДОУ «Детский сад № 2» в лице Овешковой Ольги Владимировны о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор следующие изменения и дополнения:
 - 1.1. Приложение № 3 Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 2» Коллективного договора читать в новой редакции (прилагается дополнительному соглашению);
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023 - 2026 годы.

Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного развития детей»
(с изменениями от 13.01.2025 г. № 1, от 06.03.2025 г. № 31, от 01.09.2025г. № 69, от 29.09.2025г. № 76)

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного развития детей» (далее- МАДОУ «Детский сад № 2»)

2. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 2» устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) в соответствии с действующими в образовательной организацией системой оплаты труда. Системы оплаты труда в образовательной организацией устанавливается на основе настоящего Примерного положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

При изменении систем оплаты труда заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 2» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников образовательной организацией и выполнения ими работ той же квалификации.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 2» подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 2», установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в постановлении администрации Тавдинского городского округа.

Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере. При этом средства на стимулирующие выплаты предусматриваются в фонде оплаты труда в обязательном порядке.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат и доплат, установленные в абсолютном размере, работников МАДОУ «Детский сад № 2» их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Данный показатель ежегодно определяется на 1 января, соответственно с 1 января происходит увеличение заработной платы педагогических работников.

4. Фонд оплаты труда в МАДОУ «Детский сад № 2» на календарный год формируется исходя из штатной численности, тарификационного списка педагогических работников и объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тавдинского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в соответствии с примерными штатными нормативами численности работников по согласованию с МОУО – Управлением образованием и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах установленного фонда оплаты труда.

6. Штатное расписание, тарификационные списки утверждаются по состоянию на 1 января и 1 сентября ежегодно.

Изменения в тарификационные списки вносятся в срок до 1 апреля.

В случаях реорганизации образовательной организации, сокращения штата или численности работников, прочих изменений условий функционирования, существенно влияющих на штатную численность, штатное расписание может утверждаться и на другие даты.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать должностям, установленным в Едином квалификационном справочнике 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» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России 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), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 2» устанавливается с учетом:
- 1) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 2) ЕТКС;
 - 3) номенклатуры должностей;
 - 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 систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 2» учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, классность (водители));

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

3) объемы 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.

10. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

1) при установлении или присвоении квалификационной категории, (классности) - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

2) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными (государственными) знаками отличия - со дня присвоения, награждения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

4) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 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.

13. Руководитель образовательной организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на работников образовательной организации, к иным работникам делают расчет;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации 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.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, 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».

16. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее

помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий

и организаций (включая работников МОУО – Управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с 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», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

17. Периоды отмены или приостановки для воспитанников занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которые не совпадают с ежегодными отпусками работников, являются рабочим временем.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной в тарификации, предшествующей началу таких каникул или периоду отмены (приостановки) занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство (для педагогических работников), штатного расписания, трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказов.

18. Выплата заработной платы работникам МАДОУ «Детский сад № 2» производится два раза в месяц:

15 число текущего месяца выплата заработной платы за первую половину месяца;
в последний день месяца выплата заработной платы за вторую половину месяца.

Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

(Изменение в п.18 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (nn1 n1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)

19. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по исполнительным документам.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАДОУ «Детский сад № 2»

20. Оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 2» включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

21. Образовательная организация определяет самостоятельно с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом обеспечения дифференциации в зависимости от сложности труда, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников).

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 2» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью.

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

24. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) положении об оплате труда образовательной организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

26. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится

пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

27. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, 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».

28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, № 2, № 3 и № 4 к настоящему положению.

29. 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

30. 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».

31. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

32. 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».

33. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении 5 к настоящему положению.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

35. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре.

36. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации

определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной МОУО - Управлением образованием.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается МОУО - Управлением образованием исходя из особенностей типов и видов этих образовательных организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 2» (без учета заработной платы заместителя руководителя) устанавливается МОУО - Управлением образованием исходя из особенностей типов образовательной организации в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организацией (без учета заработной платы заместителя руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». *(изменение в абзац 5 п 38 введено Приказом от 29.09.2025 г. № 76, считается вступившим в силу с 01.10.2025г. (пп.1 п.1 Приказа от 29.09.2025г. № 76)*

39. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной части образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

40. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью имеющим отраслевые знаки отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - МОУО - Управлением образованием;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором (дополнительным соглашением).

41. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательной организации, на основании нормативного правового акта МОУО - Управления образованием (далее -

положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

42. Заместителю руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя принимается руководителем образовательной организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

43. 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.

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

45. Для работников МАДОУ «Детский сад № 2» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

46. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

47. Доплата в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам образовательной организацией, избранными председателями профсоюзных организаций.

Доплата в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа. Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда.

48. 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.

49. 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 устанавливаются пропорционально отработанному времени.

50. Всем работникам образовательной организации 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 установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

51. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации 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. Такая доплата составляет не более 50% от оклада замещающей должности, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. *(Изменение в п.51 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (пп 1.2 п 1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)*

52. Выплаты 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. Такая доплата составляет не более 50% от оклада замещающей должности, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. *(Изменение в п.52 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (пп1.3. п.1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)*

53. 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. Такая доплата составляет не более 50% от оклада замещающей должности, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. *(Изменение в п.53 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (пп 1.4. п.1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)*

54. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

Вид выплаты	Город	Село
заведование: отделениями учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами,	1000 рублей	
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	1000 рублей	
оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	2000 рублей	
инновационная площадка:		
муниципальная	1000 рублей	
региональная	2000 рублей	

за размещение информации на официальном сайте учреждения, официальных группах социальных сетей, за организацию работы со связью с общественностью	1500 рублей
---	-------------

(Изменение в п.54 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (пп 1.5. п.1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)

55. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

56. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций, и устроившимся в образовательные организации, дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в размере 5 000 рублей. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации

57. Работникам образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

58. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

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

59. 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.

60. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная 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.

61. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательной организацией, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

62. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

63. В минимальный размер оплаты труда не включаются:

районный коэффициент к заработной плате - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П;

дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) - в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П.

64. Перечень выплат компенсационного характера, указанный в настоящей главе, является исчерпывающим.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

65. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих образовательных организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «Детский сад № 2», а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

66. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 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.

67. 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.

68. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

70. К выплатам за интенсивность (Приложение 5) и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

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 образовательной организации, трудовым договором.

71. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук, наличие отраслевых знаков отличия и почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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 образовательной организации, трудовым договором.

72. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы работников по педагогической специальности, а стаж иных работников в образовательной организации.

Выплаты за стаж, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 15 и выше лет - 20 процентов должностного оклада.

73. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

74. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

75. В целях социальной защищенности работников МАДОУ «Детский сад № 2» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - 5000

рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации – 5000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 5000 рублей;

4) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников – 5000 рублей;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 10000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 10000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 10000 рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

76. Работодатель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

77. Образовательная организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

78. Заместителю руководителя, заведующему складом, заведующему хозяйством могут устанавливаться выплаты за интенсивность в размере не более 50 процентов должностного оклада, при этом указанная выплата планируется в фонде оплаты труда.

79. Заместителю руководителя, заведующему складом, заведующему хозяйством премиальная выплата по итогам работы (при необходимости) ежемесячно устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада.

80. Размер премиальной выплаты определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

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

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя.	15 048

Приложение № 1 введено Приказом от 29.09.2025 г. № 76, считается вступившим в силу с 01.10.2025г. (пп.2 п.1 Приказа от 29.09.2025г. № 76)

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	21295
2	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог.	21841
3	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	22059

Приложение № 2 введено Приказом от 01.09.2025 г. № 69, считается вступившим в силу с 01.09.2025г. (пп 1.6. п.1 Приказа от 01.09.2025г. № 69)

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

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	15466
5.	2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	15989
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
7.	1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	16093

Приложение № 3 введено Приказом от 29.09.2025 г. № 76, считается вступившим в силу с 01.10.2025г. (пп.2 п.1 Приказа от 29.09.2025г. № 76)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
2.	1 квалификационный уровень	кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик территории	14630
3.		кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	14735
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
5.	1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14839
6.		слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	15675
7.		повар	16198

Приложение № 4 введено Приказом от 29.09.2025 г. № 76, считается вступившим в силу с 01.10.2025г. (пп.2 п.1 Приказа от 29.09.2025г. № 76)

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад № 2»

Стимулирующие выплаты за интенсивность по должностям:	
Должность	Процент (%) доплаты
Интенсивность по должностям:	
- старший воспитатель	30
- воспитатель	20
- инструктор по физической культуре	25
- музыкальный руководитель	20
- учитель-логопед	20
- педагог-психолог	40
- тьютор	15
- инспектор по кадрам	50
- заместитель заведующего по АХЧ	30
- повар	35
- кухонный рабочий	50
- машинист по стирке и ремонту спецодежды	50
- уборщик территории	50
- уборщик служебных помещений	50
- заведующий складом	30
- слесарь-электрик	40
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий	50
- специалист по охране труда	35
- кастелянша	40
- помощник воспитателя	25

Приложение № 5 введено Приказом от 29.09.2025 г. № 76, считается вступившим в силу с 01.10.2025г. (пп.2 п.1 Приказа от 29.09.2025г. № 76)

№ 1949-016 листов
Заведующий
Овешкова О.В.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371125

Владелец Овешкова Ольга Владимировна

Действителен с 26.01.2026 по 26.01.2027