

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 71
(МБДОУ-детский сад № 71)

бульвар Денисова-Уральского, д.10, Екатеринбург, Свердловская область, 620146
тел.:(343) 267-30-15, факс: (343) 267-30-21,
e-mail: mdou71@eduekb.ru, <https://71.tvoysadik.ru>

СОГЛАСОВАНО
Общее собрание работников
МБДОУ – детский сад № 71
от 12.01.2026

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ – детский сад № 71
Разуева Н.В.
Приказ № 42/1-од от 12.01.2026



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада № 71**

Екатеринбург, 2026

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 71, (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708 ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11), Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 06.05.2020 № 845 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 20.10.2022 № 3227 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 14.09.2023 № 2456 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2023 году», Постановление Администрации города Екатеринбурга от 09.11.2023 № 3002 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Письмо Министерства образования и молодежной политики 25.10.2024 № 02-01-82/14936, Постановление Администрации города Екатеринбурга от 20.08.2024 № 2043 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2024 году», Постановление Администрации города Екатеринбурга от 15.09.2025 № 2132 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2025 году», Настоящее положение вступает в силу с момента подписания с распространением действия на правоотношения, возникшие с 01.01.2026
- 1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы МБДОУ – детского сада № 71.
- 1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников МБДОУ – детского сада № 71, (далее – Учреждение), стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала Учреждения.

- 1.4. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
- 1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.6. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.
- 1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС)
- 1.8. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3, абзацами 2 и 3 пункта 4.15). Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 4.3, абзацами 2 и 3 пункта 4.15) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.
- 1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников

- 2.1. Оплата труда работников устанавливается с учетом:
 - 1) ЕТКС;
 - 2) номенклатуры должностей;
 - 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым

законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

10) настоящего Положения

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

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

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

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

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется заведующим Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об

особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

- 2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.9. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение 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.
- 2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на заведующего Учреждения, который обязан:
- проверять документы об образовании и документы, подтверждающие категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусмотренные настоящим Положением;
 - ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же детском саду помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников учреждения.

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

- 3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
 - выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера,
 - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.
- 3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются Заведующим на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.
- Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных

подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

- 3.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- 3.4. 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».
- 3.5. Учреждение в лице своего заведующего имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:
 - устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
 - производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.
- 3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на 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.
- 3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.8. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников и
размеры окладов**

Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню		Размер должностного оклада, руб.		
Первый	Младший воспитатель		27 093,00		
Квалификационный уровень	Перечень должностей	Квалификация	Размер должностного оклада, руб.	Квалификационная категория	Итого оклад
I квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	без категории	24 000,00	1,00	24 000,00
		соответствие занимаемой должности	24 000,00	1,00	24 000,00
		первая квалификационная категория	24 000,00	1,20	28 215,00
		высшая квалификационная категория	24 000,00	1,25	29 390,63
	Музыкальный руководитель	без категории	23 512,50	1,00	23 512,50
		соответствие занимаемой должности	23 512,50	1,00	23 512,50
		первая квалификационная категория	23 512,50	1,20	28 215,00
		высшая квалификационная категория	23 512,50	1,25	29 390,63
III квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	без категории	24 462,41	1,00	24 462,41
		соответствие занимаемой должности	24 462,41	1,00	24 462,41
		первая квалификационная категория	24 462,41	1,20	29 354,89

		высшая квалификационная категория	24 462,41	1,25	30 578,01
IV квалификационный уровень	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	без категории	24 951,47	1,00	24 951,47
		соответствие занимаемой должности	24 951,47	1,00	24 951,47
		первая квалификационная категория	24 951,47	1,20	29 941,76
		высшая квалификационная категория	24 951,47	1,25	31 189,34
Квалификационная группа	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню			Размер должностного оклада, руб.
Общотраслевые должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель			27 093,00
Общотраслевые должности служащих второго уровня	Третий	Заведующий производством (шеф-повар)			33 407,00
Общотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый	Документовед, специалист по охране труда, специалист по кадрам			27 093,00
		Инженер-энергетик, инженер-электроник			27 093,00
Квалификационная группа	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню			Размер должностного оклада, руб.
Общотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый	Грузчик, кастелянша, сторож (вахтер)			14 804,00
		Дворник			20 900,00
		Подсобный рабочий			23 513,00
		Уборщик служебных помещений			23 513,00
		Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды			23 513,00

Общепрофессиональные рабочие второго уровня	Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	23 513,00
		Повар	23 513,00

4. Выплаты компенсационного характера

- 4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и настоящим локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения и в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
- 4.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При работе в условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.
- 4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации при наличии аттестации рабочих мест.
- 4.6. Заведующий Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 4.7. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».
- 4.8. 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.
- 4.9. 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.

- 4.10. 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.

Доплаты за увеличение объема работ (за проверку письменных работ, внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся), оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) устанавливаются в абсолютном размере.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- 4.11. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом муниципального общеобразовательного учреждения) или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная компенсационная выплата в размере 3 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) по его основной должности.

Размеры выплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

- 4.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования

4.13. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.15. Работникам Учреждения (кроме руководителей, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

20 процентов оклада – специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

4.16. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются заведующим Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

№	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	% от основного оклада
1. Педагогическим работникам		
1.1.	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования)	20%
1.2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов	20%
1.3.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591» О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых	15%

	они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»	
2. Учебно-вспомогательному персоналу: младшим воспитателям		
2.1.	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования)	20%
2.2.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 12%
2.3.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
3. Заведующим хозяйством, шеф-поварам, рабочим: поварам, подсобным рабочим, кладовщикам, кастиеляншам, машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды, дворникам, уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, сторожам, вахтерам.		
3.1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) – поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, уборщикам производственных и служебных помещений	до 12%
3.2.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
3.3.	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) - сторожам	до 35%
3.4.	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере – сторожам	100%
4. Служащим: делопроизводителям, документоведу, специалисту по охране труда, инженеру – энергетнику, инженеру – теплотехнику		
4.1.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
5. Руководителям (заведующим), заместителям директора (заведующего)		
5.1.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
6. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации		
6.1.	Ежемесячная компенсационная выплата за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	3%

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев

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

5.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

5.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

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

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

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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 учреждения, трудовым договором.

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

5.8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

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

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

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 учреждения, трудовым договором.

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

5.10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

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

- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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

5.13. Заведующий Учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом

учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

6. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

- 6.1. Оплата труда Заведующего Учреждением и его заместителей включает в себя:

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

- 6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда Заведующего Учреждением устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада Заведующего Учреждением 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 учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

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

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

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего.

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

В трудовые договоры с заведующим Учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников Учреждения.

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей заведующего Учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 6.5. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждением производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями

оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

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

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

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

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

- 6.6. Заведующему, заместителям заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.
- 6.7. Заместителям заведующего учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.
- 6.8. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям заведующего учреждения принимается заведующим учреждением.

7. Заключительные положения

- 7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение в праве 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.
На выполнение разовых временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством Р.Ф.
- 7.4. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Учреждением самостоятельно в соответствии с Трудовым Кодексом Р.Ф.
- 7.5. Настоящее положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года и действует до принятия нового.

Согласовано
С профсоюзным комитетом МБДОУ №71
Протокол № 18 от «12» января 2026г.
Председатель профсоюзного комитета
_____ /Кулижская Н.В./

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 500683265192151047131792809664553389447852737343

Владелец Разуева Наталья Валерьевна

Действителен с 30.07.2025 по 30.07.2026