

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 1 с.Некрасовка
_____ Степанчук А.Р.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МБДОУ
№ 1 с.Некрасовка
от 12.08.2025 № 199

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников и руководителя Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края, (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - Хабаровский район), субвенции из краевого бюджета и средств муниципальных бюджетных образовательных учреждений Хабаровского района, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов Хабаровского района, субвенции из краевого бюджета и средств муниципального бюджетного образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, педагогических работников в дошкольных группах муниципальных бюджетных образовательных учреждений, за исключением расходов, которые производятся за счет средств бюджета Хабаровского района.

За счет собственных доходов Хабаровского района осуществляется оплата труда, воспитателей группы продленного дня, водителей, персонала, непосредственно связанного с техническим обслуживанием зданий и оборудования, организацией питания обучающихся, в том числе работников, обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение продуктов питания, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций, а также порядок условий и критериев установления работникам общеобразовательных учреждений выплат компенсационного и стимулирующего характера формируется с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08, от 07.09.2020 № ВБ-1700/08).

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений осуществляется на основании правового акта Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания и знаки отличия, выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания и знаки отличия и выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Порядок и условия оплаты труда работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с. Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1.11. Основные условия оплаты труда работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с. Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - МБДОУ № 1 с. Некрасовка)

1.11.1. Система оплаты труда включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.11.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 05.05.2008 № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
- от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

- от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и руководителя МБДОУ № 1с. Некрасовка по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБДОУ № 1 с.Некрасовка и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.11.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам основ безопасности и защиты Родины;

- 10 часов в неделю - директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

1.11.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, в пределах фонда оплаты труда.

1.11.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в

процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

1.11.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

1.11.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.11.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно.

1.11.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского муниципального района производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

1.11.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности один к четырем.

1.11.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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".

1.11.12. Заработная плата педагогических работников должна соответствовать уровню целевых показателей средней заработной платы, определённых указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

1.12. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1.12.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1.12.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению.

1.12.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия с учетом случаев согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

1.12.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом 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".

1.12.5. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется в срок до 01 сентября текущего года ежегодно.

1.12.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и устанавливается главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Для исполняющих обязанности руководителя предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, устанавливается самим лицами, исполняющими обязанности руководителя в соответствии с утвержденной тарификацией.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы),

который может выполняться в том же учреждении для других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (включая заместителей руководителя) утверждается руководителем учреждения. Объем учебной нагрузки сверх нормальной продолжительности устанавливается по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

1.12.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

1.12.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенции из краевого бюджета согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

1.12.9. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист", к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

- "педагог-наставник" - 30%;
- "педагог-методист" - 20%.

1.13. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

1.13.1. Группа должностей учебно-вспомогательного персонала делится на два квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", на квалификационную группу "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

1.13.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ учебно-вспомогательного персонала по двум

квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.14. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

1.14.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1.14.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.15. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)

1.15.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

1.15.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.16. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1.16.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

1.17. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1.17.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.17.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

1.17.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

1.17.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре.

1.17.5. Локальным актом учреждения устанавливаются конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и критерии их установления.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения не могут быть ниже оклада руководителя учреждения менее чем на 10 процентов и более чем на 30 процентов.

1.17.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

1.17.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются локальным нормативным правовым актом администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края с учетом перечня выплат стимулирующего характера, указанного в подпункте 2.9.2 пункта 2.9 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям учреждений учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

1.18. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.18.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского

муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю); за разъездной характер работы; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами,
- выплаты за наставничество.

1.18.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

1.18.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Рособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

1.18.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими

условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

1.18.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

1.18.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.18.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист") и др., устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но

непосредственно связанную с образовательным процессом - проверка письменных работ, - начисляется с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

1.18.8. 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.

1.18.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, составляет 35%.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

1.18.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.18.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

1.19. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1.19.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

1.19.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 г. № 542 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края»:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник,
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

1.19.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

1.19.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям и критериям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанными с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются локальными нормативными актами учреждений.

1.19.5. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.19.6. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

1.19.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, включая спонсорскую помощь, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.19.8. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо на основании условий, установленных в соглашении о предоставлении спонсорской помощи.

1.19.9. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных учреждений согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

1.19.10. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более

чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премиальной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премиальной выплаты снижается на сумму, равную двадцати процентам заработной платы отчетного периода (месяца).

Снижение премиальной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства.

Отчетный месяц - это месяц, который завершился и за который производится премиальная выплата.

1.19.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками, нагрудными знаками и знаками отличия, другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой, знаком отличия;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", "почетный", другие почетные звания, наличие нагрудных знаков и знаков отличия, соответствующих профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

1.19.12. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории);

- персональный повышающий коэффициент.

1.19.13. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

1.19.14. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории, устанавливаемых работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

1.19.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации Хабаровского муниципального района, для работников учреждений - руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

1.19.16. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

1.19.17. Размер выплаты молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист в возрасте до 35 лет включительно, гражданин Российской Федерации, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических

должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.20. Другие вопросы оплаты труда

1.20.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником Управления образования Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения, по видам персонала и включает все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

1.20.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не должна превышать более 40 процентов. Наименования должностей в учреждениях устанавливаются в штатном расписании в соответствии с правовыми актами, указанными в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более установленной нагрузки и выплачивается один раз в год.

Материальная помощь, установленная работнику согласно условиям трудового договора до внесения изменений в Положение, не может быть меньше материальной помощи, выплачиваемой работнику до ее изменения.

2.11.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ
(минимальные должностные оклады), ставки заработной платы по
профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10 281
1.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	11 170
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	11 951
1.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед	12 247

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

(минимальные должностные оклады)
работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к соответствующим квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 № 216н		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя, ассистент	6 499
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 247н		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; делопроизводитель	4 984
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 071
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7 709
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.3.1	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	7 501
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н		

3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту белья; сторож, вахтер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений	4 657
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Повар	5 253

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с. Некрасовка

1. РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам образовательных учреждений

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья педагогическим работникам, непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с трудовым коллективом: - педагогическим работникам - другим работникам	0,2 0,15
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ
ТРУДА УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса Основы безопасности и защиты Родины

Старший воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса Основы безопасности и защиты Родины, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - Организатора основ безопасности и защиты Родины; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса Основы безопасности и защиты Родины
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную про-	музыкальный руководитель; концертмейстер
грамму; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

Объемные показатели деятельности МБДОУ № 1 с.Некрасовка и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми

1.1. К объемным показателям деятельности МБДОУ № 1 с.Некрасовка относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели.

1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольном учреждении	из расчета за группу	10
3	Наличие экспериментальных программ, инновационных проектов, участие в пилотных проектах или исследованиях	за каждый вид	20
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждении	за каждые 50 человек или за каждые 2 группы	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию.	1 0,5 1

6	Количество получателей консультативно-диагностических услуг	За одну оказанную услугу	0,3
7	Наличие учебно-консультативного пункта	за каждое указанное структурное подразделение - до 100 чел. - от 100 до 200 чел. - свыше 200 чел.	20 30 50
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: музыкального зала, прогулочной площадки, спортивной площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	25
9	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	за каждый вид	25
10	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид (наличие)	50
11	Наличие сертифицированных дополнительных программ, зарегистрированных на портале ПФДО («Навигатор»)	100% выгрузка заявленных программ в «Навигатор»	50
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в дошкольном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
13	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

14	Наличие в образовательном учреждении группах общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) победителей соревнований:	- международного уровня за каждого обучающегося (воспитанника); - межрегионального уровня; - краевого уровня	1 0,5 0,3

1.3. Образовательное учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
образовательные учреждения	свыше 500	500	350	200

2. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Учредителем в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.4. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

РАЗМЕРЫ

Стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков, соответствующие профилю учреждения и педагогической деятельности в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», а также государственных значков и нагрудных знаков, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических работников - профилю педагогической деятельности	10	10
педагог-наставник	30	-
педагог-методист	20	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам и руководителю
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждение), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.2. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждений осуществляется независимо от источников финансирования.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего образования, учреждениях дополнительного образования, учреждениях дополнительного профессионального образования, учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.1.2. Время обучения работников учреждений в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных учреждениях на соответствующих должностях;

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения;

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

2.2. Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждений возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников МБДОУ № 1 с.Некрасовка
Хабаровского муниципального района, относимых:

К административно-управленческому персоналу:

- руководитель (заведующий);
- заместитель руководителя.

К основному персоналу:

- воспитатель (включая старшего);
- учитель-логопед;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- тьютор.

К учебно-вспомогательному персоналу:

- помощник воспитателя;
- делопроизводитель;
- ассистент;
- агент по закупкам;
- специалист по охране труда.

К обслуживающему персоналу:

- шеф-повар;
- кладовщик;
- повар;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке белья;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- дворник;
- сторож (вахтер);
- уборщик служебных помещений;
- кастелянша.

ПОЛОЖЕНИЕ об установлении выплат компенсационного характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работников и руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 с.Некрасовка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

1.2. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на учебный год) и временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом результатов).

1.3. Определение размеров компенсационных выплат входит в компетенцию руководителя учреждения по согласованию с полномочным представительным органом работников учреждения - профсоюзным комитетом.

1.4. Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и зависят от личного вклада каждого работника в объем выполняемых работ.

1.5. Компенсационные выплаты начисляются ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и Северной надбавки, в случае повышения заработной платы согласно правительственным документам, выплаты индексируются на процент повышения.

Компенсационные выплаты начисляются в твердой сумме или в процентном соотношении, могут осуществляться одновременно по

нескольким пунктам. В этом случае их размер суммируется.

1.6. Компенсационные выплаты могут уменьшаться или отменяться полностью за ухудшение качества работы, невыполнение утвержденных показателей, нарушение трудовой дисциплины, при наличии частых больничных листов.

1.7. Администрация учреждения совместно с профсоюзным осуществляет контроль над качеством и уровнем работы сотрудников. Учредитель осуществляет контроль над качеством и уровнем работы руководителя образовательного учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю); за разъездной характер работы; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами,
- выплаты за наставничество.

2.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Рособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области».

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же с учетом содержания и (или) объема работ.

2.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. 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.

2.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер - 35 процентов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о выплатах
компенсационного характера
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
1	За заведование предметными кабинетами, кабинетом логопеда, кабинетом педагога-психолога, мастерскими, спортивным залом .	10%
2	За организацию работы школьного музея (при наличии паспорта)	20%
3	За участие в опытно-экспериментальной работе	15 %
4	Ответственным за организацию питания обучающихся	100%
5	За вредные условия работы (обслуживающий персонал)	согласно аттестации

¹Если в течение учебного года кабинет не пополняется наглядными пособиями, приборами, не сохраняются мебель, ТСО, выплата за заведование кабинетом не производится или снимается по решению комиссии по проверке кабинетов.

²Если проверка тетрадей не осуществляется в соответствии с Положением о единых требованиях к письменности и устной речи, то выплата за данный вид работы не производится или снимается по докладной заместителя директора организации.

В случае невыполнения работниками вышеназванных обязанностей выплаты компенсационного характера не производятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о выплатах
компенсационного характера
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с. Некрасовка

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг обязанностей
руководителя образовательного учреждения

№ п\п	Показатели	Размер выплаты
1	За работу в отдаленных пунктах местности:	
	с. Некрасовка	5%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате материальной помощи

1. Общие положения

Настоящее положение о выплате материальной помощи работников и руководителя МБДОУ № 1 с.Некрасовка (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

2. Порядок выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику к отпуску в течение года по его личному заявлению и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года без заявления работника.

2.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени без заявления работника.

2.4. Работнику, уволившемуся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса РФ), по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса РФ), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году по заявлению работника при наличии фонда оплаты труда.

2.5. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а также работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.6. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной

платы продолжительностью один месяц и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в данных отпусках.

2.7. Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.8. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада, с начисленным на него районным коэффициентом за работу в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

2.9. С целью социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана дополнительная материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность работодателя и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь:

- в связи с порчей или потерей личного имущества вследствие пожара, кражи, стихийного бедствия или других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов (ЖКХ, внутренних дел, противопожарной службы и др. с указанием размера нанесенного ущерба);

- в связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания работника, приобретения лекарств стоимостью, превышающей размер ежемесячной заработной платы работника учреждения, на основании документов, подтверждающих наличие заболевания, платежных документов, подтверждающих стоимость лечения (операции) или лекарственных средств;

- в связи со смертью работника или близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства. В случае смерти самого работника материальная помощь может быть выплачена родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

- к юбилейным датам по достижении возраста 50,55,60,65 лет- в размере одного должностного оклада

- 2.9.1. Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с указанием причин для выплаты

материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

3. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к положению об оплате труда
работников и руководителя
МБДОУ № 1 с.Некрасовка

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ № 1 с.Некрасовка (далее - положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 542 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник,
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) в соответствии

с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательных организаций и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района администрации Хабаровского края (далее - Показатели, Критерии) (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанных руководителем учреждения с участием органов общественного управления и утвержденных локальным нормативным актом. Положение о Комиссии приведено в Приложении 2.

2.2.1. Комиссия является коллегиальным органом.

2.2.2. Состав Комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и не может быть менее пяти человек.

2.2.3. В составе Комиссии могут входить:

- руководители методических объединений
- члены профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов работы работников учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников - получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.2.5. Комиссия собирается не реже одного раза в месяц или по необходимости.

2.2.6. Руководитель, заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о Показателях, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

2.2.7. Расчет суммы стимулирующих выплат осуществляется по бальной системе на основании Показателей и Критериев.

2.2.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.

2.3. Размер стимулирующих выплат, при условии их осуществления, устанавливается ежемесячно, соразмерно баллам, в соответствии с утвержденными Критериями.

2.4. При условии финансового обеспечения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) либо фиксированной сумме могут устанавливаться стимулирующие (премиальные) выплаты в соответствии с Показателями.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий, бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.6. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

2.7. Разработка Показателей и Критериев осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Критерии оценки деятельности руководителя образовательного учреждения для установления выплат стимулирующего характера (далее — критерии оценки) приведены в Приложении № 3 настоящего положения.

2.8. Для определения размера стимулирующих выплат руководителю учреждения создается соответствующая комиссия, состав которой утверждается приказом начальника Управления образования. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края, утвержденного локальным нормативным актом Управления образования.

2.9. Руководитель образовательного учреждения ежеквартально, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, направляют в комиссию информацию о проведенной работе, являющуюся основанием для установления показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и для установления критериев оценки.

2.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии.

2.11. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением членов комиссии, на основании которого начальник Управления образования издает приказ.

2.12. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителя за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов. Стимулирующие выплаты выплачиваются с учетом показателей, указанных в Приложении № 3 к данному положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к положению
о выплатах стимулирующего
характера работникам МБДОУ №
1с.Некрасовка

БАЗОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критерии эффективности деятельности работников

№ п/п	Направления	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5	6
Категория «Педагогические работники»					
1	Положительная динамика показателей степени усвоения детьми программного материала;	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов	до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
2	Использование комплексных программ нового поколения и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Активное использование современных инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.), авторских разработок и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта. Участие в проведении круглых столов, мастер-классов, семина-	Подведение итогов		участие / неучастие	по факту

	ров, конференций со- гласно уровням: - муниципальный; - региональный; - всероссийский		до 40 до 50 до 100		
5	Сохранность континген- та, высокая посещае- мость, низкий процент заболеваемости детей	Процент посещаемости воспитанников	до 100	Табель учета посещаемости детей	один раз в месяц
6	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие/ не- участие	по факту
7	Организация физкуль- турно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способ- ствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физиче- ской подготовленности	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Работа с детьми из соци- ально неблагополучных семей	Наличие диагностиче- ского комплекса по мо- ниторингу проблем у детей из социально не- благополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по преду- преждению ухудшению ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Создание элементов об- разовательной инфра- структуры	Создание (руководство) и участие в работе обра- зовательной инфра- структуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких образовательных организациях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Успешность образова- тельной деятельности педагогического работ- ника (повышение каче- ства предоставления му- ниципальной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутст- вие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Методическая и иннова- ционная деятельности педагогического работ- ника	Количество выступлений на педсовете, мето- дических объединениях; внедрение опыта педа-	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

		гога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других			
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

Административно - управленческий персонал. Заместитель руководителя образовательного учреждения (УВР, ВР, АХЧ)					
1	Организация предпрофильного обучения.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
2	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта воспитателей (проведение семинаров, конференций) согласно уровню -местный; -муниципальный; -региональный;		до 50 до 70 до 100	участие / неучастие	один раз в месяц
3	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников		до 100	оценка Комиссии	один раз в квартал
4	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей, занятость детей (увеличение и(или)сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности)		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы).		до 100	участие / неучастие	один раз в месяц

6	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, организация		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
7	Укрепление, сохранение и развитие учебно-материальной базы		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Организация работы по проведению качественных текущих ремонтных работ, контроль за выполнением работ.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
11	Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка нового на учет		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций		до 100	оценка Комиссии	по факту
13	Отсутствие несчастных случаев с работниками и обучающимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
14	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
Старший воспитатель					
1	Методическое сопровождение реализации социально-значимых программ и проектов		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, пособий			оценка Комиссии	один раз в полугодие

3	Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях: - муниципальный уровень; - региональный уровень - всероссийский	Подведение итогов	до 40 до 50 до 100	участие/ неучастие	по факту
4	Организация и проведение открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений)		До 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
Педагог дополнительного образования					
1	Увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности		до 100	показатели динамики	один раз в год
2	Увеличение и (или) сохранение контингента		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
3	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых обучающихся		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий)		до 100	показатели динамики	один раз в полугодие
6	Наличие призёров в конкурсах разных уровней: -муниципальный; -региональный; - всероссийский - международный		до 40 до 50 до 80 до 100	наличие/ отсутствие	по факту
7	Сотрудничество с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости детей из социально неблаго-	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

		получных семей			
10	Участие в реализации ВФСК ГТО		До 100	участие / неучастие	по факту
Учитель - логопед					
1	Наличие положительной динамики числа учащихся с		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на практике		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Совершенствование и разработка новой программно-методической литературы, использование и применение на практике современных информационно-коммуникативных методов в работе с обучающимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Участие в профессиональных объединениях, конференциях, семинарах о достижениях дефектологической науки, обмен знаниями и распространение		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
Педагог-психолог					
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5.	Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

6	Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
---	--	--------	-----------------	------------------

7	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
8	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
9	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
10	Осуществление социально-психологического сопровождения предпрофильного обучения		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
11	Проведение диагностики внепланового обследования		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
12	Просветительская работа с родителями		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

Делопроизводитель

1	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
---	---	--	--------	---------------------------	------------------

2	Выполнение работ с фондом пенсионного страхования, формирование сведений по трудовой деятельности работников учреждения, сведений об инвалидах, сведений о движении кадров (отчет П-4 НЗ)		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
3	За работу секретарем в комиссиях		до 50	участие /неучастие	по факту
4	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	участие /неучастие	по факту
Обслуживающий; учебно-вспомогательный персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша; заведующий хозяйством, помощник воспитателя.					
1	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок		до 100	данные мониторинга	по факту
2	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
3	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды (пошив костюмов, декораций и		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
4	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшение внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
6	За малярные и штукатурные и строительные работы во время ремонта		до 100	проводится /не проводится	по факту
7	За погрузо-разгрузочные работы		до 100	проводится /не проводится	по факту
8	За составление калькуляций и меню		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
9	Наличие положительных отзывов о качестве питания		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
10	Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий» и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по установлению стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ № 1 с.Некрасовка определяет ее состав, задачи и порядок работы (далее —положение, Комиссия).

1.2. Комиссия создается для установления работникам стимулирующих выплат.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с данным положением.

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии деятельности работников;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем учреждения и административно-управленческим персоналом перечня работников - получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2. Состав Комиссии

2.2. В состав Комиссии могут входить:

- работники коллектива
- член профсоюзной организации
- руководители методических объединений.

3. Порядок работы комиссии

3.2. Административно-управленческий персонал предоставляет показателях эффективности деятельности работников (каждый по своему направлению), которая является основанием для установления стимулирующих выплат.

3.3. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения согласно критериям эффективности деятельности работников.

3.4. Расчет суммы стимулирующих выплат по каждому работнику

осуществляется по бальной системе.

3.5. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.6. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

37
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 1
с.Некрасовка

КРИТЕРИИ
оценки деятельности руководителя для установления выплат
стимулирующего характера

	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Источник информации
1	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в надзорные органы	Учитывается каждая жалоба	Отсутствие жалоб - 4 б., наличие жалоб - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг (СЭД, ПОС, телефонные звонки)
2	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное предоставление информации, в т.ч. бухгалтерской и бюджетной отчетности)	Факт несвоевременно представленных и некачественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов	При своевременной и качественной сдаче отчетов - 3 б, при несвоевременной сдаче либо некорректной информации- 0 б.	-3	3	Мониторинг (СЭД, БАС-ГОВ))
3	Полнота данных на порталах федерального и регионального уровней	Факт своевременного и достоверного размещения информации	Своевременное и достоверное размещение информации - 3 б. Несвоевременное,	0	3	Мониторинг (АИС, БАСТОВ,
4	Освоение бюджета согласно плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год	% освоения средств по муниципальному заданию (смете) на текущую дату с нарастающим итогом	90-100%-4 б. 80-89% - 2 б. менее 80 % - 0 б	0	4	Мониторинг (данные МКУ ЦБ)
5	Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Наличие кредиторской задолженности - 0 б., отсутствие кредиторской задолженности - 3 б.	Есть - 0 б., нет - 3 б.	0	3	Мониторинг (данные МКУ ЦБ)
6	Проведение на базе образовательной организации мероприятий муниципального, краевого уровней	Учитывается факт проведения на базе ОО мероприятий муниципального и краевого уровней, организованных и проведенных ОО согласованные с ними	1 б. - за каждое мероприятие, но не более 4 б. Отсутствие показателя - 0 б	0	4	План мероприятий управления образования

7	Охват детей с ОВЗ и одаренных детей, педагогическое сопровождение	% охвата детей с ОВЗ и одаренных детей от общего количества детей в ДОО	Охват 100 % - 4 б. Менее 100 % - минус 4 б.	- 4	4	Мониторинг (наличие программ для детей ОВЗ, одаренных детей)
8	Освещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ	Учитывается факт наличия статей, заметок о деятельности образовательной организации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте»	1 б. - за каждую публикацию, но не более 3 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	3	Публикации в СМИ, в социальной «ВКонтакте», в телеграмме, Одноклассниках

9	Наличие педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории	Количество педагогов, получивших отрицательные экспертные заключения по результатам экспертизы портфолио	Отсутствие отрицательных экспертных заключений - 3 б. Наличие - минус 3 балла. Отсутствие аттестованных	-3	3	Мониторинг (распоряжение аттестационной комиссии)
10	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе. Наличие публикаций.	В зачет идут выступления на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и других мероприятий по обмену опытом муниципально-го, краевого, межмуниципального,	Всероссийский уровень - 2 б. Региональный уровень - 1,5 б. Муниципальный уровень - 0,5 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	2	Подтверждающие документы (сертификаты, грамоты и др.)

11	Обеспечение своевременной контрактации закупок	Законтрактовано от доведенных лимитов на осуществление закупок: по итогам I квартала текущего финансового года в объеме не менее 30%; по итогам II квартала текущего финансового года в объеме не менее 60%; по итогам III квартала текущего финансового года в объеме не менее 80%; по итогам IV квартала текущего	Исполнено: - 30% - 100% - 4 б., менее 30% - Об.; - 60% - 100% - 4 б., менее 60% - Об.; - 80% - 100% - 4 б., менее 80% - Об.; - 100% - 4 б., менее 100% - Об.	0	4	Выгрузка из ЕИС- закупки
12	Работа в ЕИС	Факт своевременного и качественного заполнения информации	Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б. Несвоевременное, некачественное заполнение - минус 4 б.	-4	4	Отсутствие информации от финансового Управления администрации и Хабаровского муниципального района о несвоевременном размеще-
13	Наличие инновационной (экспериментальной) площадки	Нормативный документ о присвоении статуса инновационной (экспериментальной)	Наличие результатов работы инновационной площадки (результаты работы,	0	4	Анализ работы
14	Функционирование дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость учреждения: - свыше 90 % - от 87% - от 85 - 90%	- свыше 90 % - 2 б; -от 80-89%- 16; - ниже 80% - Об.	0	2	Отчет
15	Развитие иной, приносящий доход деятельности учреждения	Поступление средств на счет учреждения	Наличие поступлений за отчетный период - 3б, отсутствие - Об	0	3	Мониторинг
16	Травматизм воспитанников	Наличие случаев травматизма с занесением в журнал травматизма	Наличие случаев травматизма на территории ОУ - минус 4б,	-3	0	Мониторинг

17	Содержание имущества и приведение в нормативное состояние	Оценивается по: - наличию предписаний контрольно-надзорных органов; - исполнению предписаний	Имеются - 0 отсутствуют - 46, исполняются - 46, не исполняются - минус 46	0 -4	4 4	Мониторинг
----	---	--	---	-------------	------------	------------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 1
с. Некрасовка

Положение о премировании

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 сентября 2025 года (Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"); Налоговым Кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 31 июля 2025 года, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность образовательных организаций, а также Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения, Положением об оплате труда работников и руководителя МБДОУ № 1 с. Некрасовка.

1.2. Данное Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, укреплении и развития материально-технической базы, повышения качества образовательной деятельности, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в дошкольном образовательном учреждении.

1.4. Выплата премии работникам детского сада облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.5. Не подлежат налогообложению суммы, получаемые работником в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования по перечню премий, утверждаемому Правительством Российской Федерации, а также в виде премий, присужденных высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации за выдающиеся достижения в указанных областях, по перечням премий, утверждаемым высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) [п. 7 ст. 217 НК РФ].

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства дошкольного образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния ДОУ и прочих факторов.

1.7. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Средства на премирование работников ДОУ могут выделяться администрацией учреждения из экономии средств направленных на оплату труда, из средств, полученных в результате экономии стимулирующих выплат, а также из средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств дошкольного образовательного учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности ДОО.

3. Порядок установления премий

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. **Текущее премирование** работников ДОО производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал, полугодие или год) в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. **Единовременное (разовое) премирование** может осуществляться в отношении работников ДОО:

- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в случаях, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения.

3.4. Премии работникам ДОО устанавливаются на основании приказа заведующего дошкольным образовательным учреждением по согласованию с *Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи* (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

3.5. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией. Условиями премирования являются:

- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников ДОО;
- четкое, своевременное выполнение приказов, распоряжений и указаний вышестоящих руководителей.

3.6. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.7. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.8. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

3.9. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения, является мотивированная докладная записка заведующего дошкольным образовательным учреждением.

3.10. Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

3.11. Работникам, отработавшим в ДОО неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего детским садом.

3.12. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4. Показатели и виды премирования

4.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий,
- по итогам конкурсов, выставок: на базе ДОО, муниципальных, краевых, всероссийских;
- за интенсивность и качество образовательной деятельности;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.2. Премии могут выплачиваться:

4.2.1. **Административному персоналу** – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДООУ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

4.2.2. **Педагогическому персоналу** – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ ДООУ, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности детского сада, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

4.3. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню воспитателя и всех дошкольных работников,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60-летиями) или учреждения,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием

Максимальным размером премии не ограничены.

4.4. Для реализации поставленных целей в ДООУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего детским садом;
- награждение почетной грамотой ДООУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией.

5. Основные показатели деятельности при назначении премий

5.1. Основными показателями деятельности, учитываемыми Комиссией при текущем премировании являются:

5.1.1. Для старшего воспитателя:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (экспертный совет, педагогический совет и т.д.);
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

- уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДООУ, годовой план учебной деятельности, Программа развития дошкольного образовательного учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.);
- добросовестное выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- представление опыта работы ДООУ, педагогов детского сада на разных уровнях;
- публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.1.2. Для педагогических работников:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;
- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.1.3. Для воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- отсутствие задолженности по родительской оплате;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;

- участие и победы в районных и краевых конкурсах;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.1.4. Для помощников воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- активное участие в учебной и общественной деятельности детского сада;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме и т.д.;
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

5.1.5. Для заместителя заведующего по АХЧ:

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечение качественного контроля подготовки и организации ремонтных работ;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- качественное и своевременное оформление документации.

5.1.6. Для обслуживающего и технического персонала:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме и т.д.;
- качественное исполнение своих трудовых обязанностей;
- содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок;
- помощь в организации учебно-воспитательной деятельности;
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

6.1. Выплата (ежемесячных) премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушение установленных администрацией⁴⁷ требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами ДОУ, нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб родителей детей;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

6.2. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

6.3. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим дошкольным образовательным учреждением и Комиссией в индивидуальном порядке.

6.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.5. Заведующий с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [ч. 3 ст. 135 ТК РФ].

7. Заключительные положения

7.1. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

