

Приложение №6
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2025-2028 г.г
УТВЕРЖДЕНО
Приказом №___ от «___» _____ 20__ г.

ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО:

На заседании

«Общего собрания трудового коллектива»

МДОУ детского сада

комбинированного вида №105

(Протокол №___ от «___» _____ 20__ г.)

СОГЛАСОВАНО:

На заседании

«Первичной профсоюзной организации»

МДОУ детского сада

комбинированного вида №105

Протокол №___ от «___» _____ 20__ г.

Председатель _____ Л.С. Хан

Заведующий МДОУ детского сада
комбинированного вида №105
_____ О.И. Терезанова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №105

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Положение разработано в соответствии

- с действующими на 01.06.2025 постановлениями администрации города Комсомольска-на-Амуре «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»,
- действующими постановлениями администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных, бюджетных, автономных, казённых учреждениях города Комсомольска-на-Амуре» (с изменениями, внесенными постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 12 ноября 2014 года №3980-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 10 июня 2019 года №1244-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 15 июня 2020 года №1130-па);
- постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 №12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных, бюджетных, автономных, казённых учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях» (с изменениями, внесенными постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 12 ноября 2014 года №3979-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 5 мая 2015 года №1330-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 4 июня 2020 года №1044-па).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ детского сада комбинированного вида №105.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОУ №105 по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников;
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 105 формируется на календарный год, исходя из объёма субсидий, поступающем в установленном порядке из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения. Средства от приносящей доход деятельности направляются на оплату труда работников, в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работников, при отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее – МРОТ).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемая в соответствии системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объёма должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.9. На время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется рабочее место, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Заведующий (руководитель) МДОУ №105 приказом по учреждению

2.2.1. Устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:

- повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденными приказами министерств Российской Федерации (приложение 1)

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается в соответствии с размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ, утверждёнными Приложением №1 к настоящему положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается равным размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ, в соответствии с Приложением 1 настоящего положения.

Размер должностного оклада заместителя заведующей по ВМР, главного бухгалтера устанавливается на 10 % - 30% ниже оклада (должностного оклада) заведующей

2.6. -2.7 – нет.

2.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию определяется Приложением № 2 настоящего положения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией

2.9. Размеры повышающего коэффициента за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» определяется Приложением №3 настоящего Положения.

Право на повышающий коэффициент у работника возникает:

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома;
- при присвоении звания – со дня присвоения звания «заслуженный», «народный».

2.9.1. Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и повышающего коэффициента за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится по письменному заявлению работника о выплате ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих право на повышающий коэффициент.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент за квалификационную категорию и повышающий коэффициент за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в периоде временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата повышающего коэффициента осуществляется по окончании указанных периодов.

Начисление производится со дня возникновения у работника права на повышающий коэффициент.

2.10. Повышающий коэффициент за специфику работы в МДОУ определяется Приложением №4 настоящего Положения

2.11. нет.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск – на – Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск -на- Амуре» и разъяснения о порядке их установления».

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

3.1. Наименование должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установления продолжительности рабочего времени (нормы часов), но не более чем на один оклад (должностной оклад).

3.3. Работнику, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) при поступлении на работу в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность, дополнительно к перечисленным в пункте 2.6. настоящего Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

3.4. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников, установленная в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 №2075.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников, и количество их часов указывается в трудовом договоре.

Нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренные статьями 111 и 112 трудового кодекса Российской Федерации, не планируются.

3.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.6. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической в неделю, установленной для соответствующего педагога, на количество рабочих дней

в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю). А затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Порядок осуществления компенсационных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель должен проводить специальную оценку условий труда, которая проводится с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплачиваются по результатам специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе тяжелых, вредных и (или) опасных для здоровья условий труда и иных особых условий труда, устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего севера:

4.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент – 1,5

4.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего севера в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей). Работе в ночное время за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

4.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных работнику доплат может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

4.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов составляет 35 процентов части должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

4.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работников.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работников.

4.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

5.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качество, интенсивность и результативность выполняемой работы и премирование работников в соответствии с Приложением № 5 настоящего положения.

Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования в соответствии с Приложением №6 настоящего положения

5.3. Для установления работникам размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее 5 человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Результативность, интенсивность и качество трудовой деятельности работников оценивается исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

5.5. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ осуществляется за счет средств краевого и местного бюджета.

5.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.7. В целях недопущения снижения достигнутых показателей по средней заработной плате работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется, стимулирующие выплаты начисляются на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам без учета достижения работниками установленных им показателей либо по критериям, которые не требуют непосредственного присутствия работника на рабочем месте.

5.8. В случае чрезвычайной ситуации временного характера, связанной с профилактическими, противоэпидемическими в условиях наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих работе, работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников устанавливать приказом по учреждению временно требования к показателям по каждому критерию, вводя этот приказ в электронном виде до сведения работников по электронной почте. Настоящий приказ действует до окончания режима повышенной готовности к чрезвычайной ситуации».

5.8. Иные условия выплат стимулирующего характера устанавливает положение о стимулирующих выплатах, действующее на момент назначения выплаты.

6. Условия выплаты материальной помощи.

6.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

6.2. Работнику, отработавшему в муниципальном образовательном учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи. Она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по замещаемой должности.

6.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации) работнику выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации) материальная помощь работнику не выплачивается.

6.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

6.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда муниципальных образовательных учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Приложение №1 к приказу от 02.06.2025 №85-од

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МДОУ №105

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. №216н	
1.1.	Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень - Младший воспитатель	6393
1.2.	Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н (должности служащих, не включенных в ПГК «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»)	

	1 квалификационный уровень – специалист по закупкам	6991
1.2.	Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.2.1.	1 квалификационный уровень - Музыкальный руководитель	9699
1.2.2.	3 квалификационный уровень - Воспитатель	11274
1.2.3.	4 квалификационный уровень - Учитель-логопед, учитель-дефектолог	11553
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих. утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н	
3.1.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
3.1.1.	1 квалификационный уровень - Делопроизводитель	4592
3.2.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
3.2.1.	2 квалификационный уровень - Заведующий хозяйством	6590
4	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 №248н	
4.1.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
4.1.1.	1 квалификационный уровень - Дворник	3996
4.1.2.	1 квалификационный уровень - Сторож	3996
4.1.3	1 квалификационный уровень - Кухонный рабочий	3996
4.1.4	1 квалификационный уровень - Кастелянша	3996
4.1.5	1 квалификационный уровень - Оператор стиральных машин	3996
4.1.6	1 квалификационный уровень - Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию	3996
4.1.7	1 квалификационный уровень - Кладовщик	3996
4.1.8	1 квалификационный уровень - Уборщик служебных помещений	3996
4.2	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
4.2.1	1 квалификационный уровень - Повар	4694

Приложение №2 к приказу от 02.06.2025 №85-од

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» в процентах

№ п/п	Основания для установления выплаты	Руководители Учреждений, заместители	Педагогические работники
1	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2	При наличии первой квалификационной категории	–	15
3	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10
4	При наличии ученой степени доктора наук	20	20
5	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	20	20

Приложение №3 к приказу от 02.06.2025 №85-од

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

Размеры повышающего коэффициента

за наличие ученого звания, государственных и ведомственных наград

№ п\п	Основания для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогические работники
1	При наличии ученого звания «доцент»	0,1	0,10
2	При наличии ученого звания «профессор»	0,2	0,20
3	При наличии государственной награды (за исключением звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель»)	0,20	0,20
3	При наличии ведомственной награды	0,10	0,10

Приложение №4 к приказу от 02.06.2025 №85-од

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе)

№ п\п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: -педагогическим работникам, непосредственно участвующим в организации образовательного процесса - младшим воспитателям дошкольных учреждений	0,2 0,15

Приложение №5 к приказу от 02.06.2025 №85-од

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №105**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МДОУ детского сада комбинированного вида № 105 разработано в соответствии

- с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021 г. №495-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»;

- с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных, бюджетных, автономных, казённых учреждениях города Комсомольска-на-Амуре» (с изменениями, внесенными постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 12 ноября 2014 года №3980-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 10 июня 2019 года №1244-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 15 июня 2020 года №1130-па);

- с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009 №12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных, бюджетных, автономных, казённых учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях» (с изменениями, внесенными постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 12 ноября 2014 года №3979-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 5 мая 2015 года №1330-па, постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 4 июня 2020 года №1044-па).

1. 2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МДОУ детского сада комбинированного вида №105.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выплат стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности и качества работы учреждения и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению качественных образовательных услуг.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и конкретизируются в трудовых договорах работников. При этом выплаты могут быть установлены процентом от оклада по основной должности либо суммой, в зависимости от вида выплаты..

1.5. Стимулирующие выплаты работникам утверждаются приказом руководителя на основании решения заседания комиссии по установлению размера стимулирующей надбавки, в соответствии с данным положением и критериями для установления стимулирующих выплат. Результативность, интенсивность и качество трудовой деятельности работников оценивается, исходя из качественных и количественных показателей каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

1.6. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Стимулирующая выплата по результатам работы за месяц в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (максимальный размер ограничен процентами)
2. Премияльная выплата за выполнение важных и срочных работ за месяц в абсолютном размере (максимальный размер ограничен: суммой не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
3. Премияльная выплата по итогам работы за месяц в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (максимальный размер ограничен процентами)
4. Премияльная выплата по итогам работы за календарный год в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (максимальный размер ограничен процентами).
5. Премияльная выплата по итогам работы за полугодие в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (максимальный размер ограничен процентами).
6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (максимальный размер ограничен процентами).
7. Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (в соответствии с локальными актами учреждения и коллективным договором)

1.7. Положение вступает в силу со дня его утверждения и действует до принятия нового положения.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - Комиссия).

2.2. Состав Комиссии выбирается на общем собрании педагогического коллектива в начале календарного года и утверждается приказом заведующего на один календарный год с учетом мнения представительного органа работников. Состав утвержденной Комиссии не может быть менее 5 человек.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются: оценка результатов деятельности работников дошкольного образовательного учреждения; назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работниками для установления стимулирующих выплат (приложение N 1 к настоящему Положению).

2.6. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения в соответствии с решением Комиссии утверждается приказом заведующего.

2.7. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), предусматривается в целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда за соответствующий период

времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

2.8. Выплата премий по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных и срочных работ, выполнение поручений руководителя работникам учреждения производится по решению Комиссии на основании приказа заведующего дошкольного учреждения.

2.9. Размер надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ осуществляется за счет средств краевого и местного бюджета.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности учреждений;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- отсутствии лицензии и свидетельства о государственной аккредитации.
- несвоевременном, некачественном предоставлении отчетов;
- некачественном выполнении поручений руководителя.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего дошкольного учреждения.

2.14. В целях недопущения снижения достигнутых показателей по средней заработной плате работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется, стимулирующие выплаты начисляются на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам без учета достижения работниками установленных им показателей либо по критериям, которые не требуют непосредственного присутствия работника на рабочем месте (не более 2 месяцев).

2.15. В случае чрезвычайной ситуации временного характера, связанной с профилактическими, противоэпидемическими в условиях наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих работе, работодатель вправе с учетом мнения представительного органа работников устанавливать приказом по учреждению временно требования к показателям по каждому критерию, доводя этот приказ в электронном виде до сведения работников по электронной почте. Настоящий приказ действует до окончания режима повышенной готовности к чрезвычайной ситуации.

2.16. Принятие решения при нормальном режиме рабочего времени осуществляется комиссией очно с 25 по 31 число текущего месяца, при этом действие начисленных процентов стимулирования и премирования сохраняется на количество дней в месяце с 25 по 31 число, включая рабочие дни и дни, когда трудовая деятельность работником не осуществлялась по причине ограничительных мер или иных временных чрезвычайных обстоятельств.

2.17. В очном формате комиссия собирается на заседание, на котором заслушиваются отчеты ответственных лиц, рассматриваются рейтинговые листы работников (при непредставлении рейтингового листа допускается приглашение работника с подтверждающими документами, предоставляющими право на получение выплаты).

2.18 Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.19 При условиях работы или приостановки деятельности с сохранением заработной платы во временных чрезвычайных обстоятельствах обсуждение и принятие решения осуществляется в электронном формате, путем обмена сообщениями или созданием конференции на платформе «ЗУМ» (используются собственные технические средства работников).

2.20. Решение комиссии направляется секретарем руководителю, на основании которого оформляется приказ и доводится до сведения работников в электронном формате.

2.21. В течение 2-лет подлежат хранению только протоколы заседания комиссии и приложения к ним.

2.22. По окончании временного чрезвычайного периода Комиссия собирается в очном формате в течение месяца и подписывается электронное решение в бумажном виде.

2.23. Решение комиссии утверждается открытым голосованием, оформляется протоколом, подписывается всеми членами, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.23. Место хранения протоколов определить в сейфе кабинета заведующего.

3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА, ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1.1. Аппарат управления.

Должность: **заместитель заведующего по воспитательно-методической работе**

Должностной: заместитель заведующего по воспитательной методической работе					
Стимулирующие выплаты (за качество и результат работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы					
	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	Критерии и показатели качества выполняемых работ				
	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогических работников, оказание консультационной и методической помощи	Количество и качество мероприятий	2 и более мероприятия, и /или отчет о работе, информация руководителя	Ежемесячно	20
	Организация работы ПМПК, консультативного пункта, логопункта. Осуществление качественного контроля за деятельностью узких специалистов	Количество и качество мероприятий	2 и более мероприятия и/или своевременное выполнение плана работы, проверка документации, отчёты	Ежемесячно	10
	Реализация дополнительных образовательных проектов с воспитанниками, педагогами, родителями воспитанников	Количество и качество проектов	2 и более проекта при условии положительной оценки качества реализации руководителем	Ежемесячно	20
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Выполнено/не выполнено	Наличие документально подтвержденного мониторинга, отчет заместителя заведующего по ВМР, информация от руководителя, подтверждающая выполнение	Ежемесячно	10
	Активное участие в методической и инновационной деятельности в учреждении, на уровне города, края, страны; привлечение педагогов к участию в различных конкурсах, стимулирование прохождения работниками курсовой и переподготовки, повышение уровня самообразования	Количество и качество участия	2 и более мероприятия в подтвержденным участием	Ежемесячно	20
	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение	Отсутствие жалоб со стороны руководителя	Информация руководителя, документация, результаты проверок	Ежемесячно	20

исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя				
Максимальное количество				100

3.1.2. Учебно-вспомогательный персонал

Заведующий хозяйством

<i>Стимулирующие выплаты (за качество и результаты работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</i>				
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Качественная работа с подрядчиками, по исполнению контрактов	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	30
Качественное проведение работ по выполнению лимитов по теплу, воде, электроэнергии	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	10
Обеспечение бесперебойной работы оборудования, сантехнических, электрических и тепловых приборов	Выполнены-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	30
Своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя . Результаты проверок	Ежемесячно	30
Максимальное количество				100

Делопроизводитель

<i>Стимулирующие выплаты (за качество и результаты работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</i>				
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Качественная работа с документацией	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	30
Качественное проведение работ по выполнению лимитов по теплу, воде, электроэнергии	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	10
Обеспечение бесперебойной работы оборудования, сантехнических, электрических и тепловых приборов	Выполнены-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	30
Своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя . Результаты проверок	Ежемесячно	30
Максимальное количество				100

Специалист по закупкам

<i>Стимулирующие выплаты (за качество и результаты работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</i>				
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Качественная работа с контрактами по выполнению требований к контрактной системе	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	30
Качественное проведение работ по выполнению контрактов	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя	Ежемесячно	10

Активное участие в повышении самообразования, прохождение курсов, семинаров, вебинаров и конференций по контрактной системе	Количество и качество	Информация руководителя о 2 и более мероприятий	Ежемесячно	30
Своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Выполнено-не выполнено	Информация руководителя. Результаты проверок	Ежемесячно	30
Максимальное количество				100

Младший воспитатель

Стимулирующие выплаты (по результатам работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы					
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)	
Критерии и показатели качества выполняемых работ					
Помощь воспитателю в реализации мероприятий, направленных на выполнение муниципального задания в части посещаемости и отсутствии заболеваемости детей группы	% посещаемости и заболеваемости не ниже установленного в муниципальном задании на текущий год, отсутствие или снижение заболеваемости детей и /или участие в 2 и более мероприятиях	Табель посещаемости, отчет заведующего, подтверждение зам. зав. по ВМР, 2 и	Ежемесячно	20	
Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы требованиям СанПин ДОО	Высокий уровень санитарного состояния группы, выполнение санитарных норм и правил	Отсутствие замечаний со стороны администрации и родителей (в том числе устных), результаты внутреннего контроля	Ежемесячно	20	
Помощь воспитателю в организации образовательного процесса в группе, по присмотру и уходу за детьми	Отсутствие нарушений режима дня по вине младшего воспитателя, помощь воспитателю в подготовке к занятиям с детьми, одевании и раздевании детей, воспитанию у детей навыков самообслуживания, участие в создании предметно-развивающей среды в группе, нахождение с детьми во время проведения мероприятий с педагогами	Информация руководителя, медсестры, воспитателей, зам. по ВМР и / или результаты проверок и/или 2 и более мероприятия участия	Ежемесячно	20	
Участие в конкурсах, праздниках, общественно-полезном труде	Количество и качество участия	2 и более подтвержденных мероприятий с активным участием	Ежемесячно	20	
Соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Отсутствие жалоб со стороны администрации, выполнение особо важных и срочных работ	Отчет заместителя заведующего по ВМР, информация руководителя	Ежемесячно	20	
Максимальное количество				100	

3.1.3 Младший обслуживающий персонал

Повар

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				

	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Кухонный рабочий

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	<i>Критерии и показатели качества выполняемых работ</i>				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Кладовщик

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	<i>Критерии и показатели качества выполняемых работ</i>				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Кастелянша

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	<i>Критерии и показатели качества выполняемых работ</i>				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Оператор стиральных машин

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	Критерии и показатели качества выполняемых работ				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	Критерии и показатели качества выполняемых работ				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание территории и здания в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Уборщик служебных помещений

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	Критерии и показатели качества выполняемых работ				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание территории в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
	Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
	Максимальное количество				100

Дворник

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
	Критерии и показатели качества выполняемых работ				
	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание территории в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
	Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30

Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
Максимальное количество				100

Сторож (вахтер)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание рабочего места в надлежащем состоянии.	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения	Ежемесячно	40
Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, высокий уровень антитеррористической защищенности	Да\нет	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны администрации учреждения, травм	Ежемесячно	30
Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей.	Да\нет	Отсутствие жалоб со стороны заведующего, результаты выборочной инвентаризации	Ежемесячно	30
Максимальное количество				100

3.1.4. Педагогический персонал

Учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель

Стимулирующие выплаты (по результатам работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы				
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Реализация мероприятий, направленных на качественное выполнение образовательной программы в области планирования, создания предметно-развивающей среды, коррекционной работы и др.	Количество и качество мероприятий (2 и более)	Проверка документации, отчет заместителя заведующего по ВМР	Ежемесячно	20
Реализация дополнительных образовательных проектов с воспитанниками, педагогами, родителями воспитанников	Количество и качество проектов (2 и более)	Реализации 2-х и более проектов при условии положительной оценки качества реализации по данным заместителя заведующего по ВМР	Ежемесячно	10
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Прогнозирование развития воспитанников в различных видах деятельности, высокое качество коррекционной работы, наличие системы оценки индивидуальных достижений детей	Наличие документально подтвержденного мониторинга, отчет заместителя заведующего по ВМР	Ежемесячно	10
Эффективность и высокая результативность воспитательно-образовательной работы с детьми	От 80 до 100% детей с повышением уровня освоения программы	Документально подтвержденный мониторинг	Ежемесячно	20

Реализация мероприятий, обеспечивающих удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования	Доля родителей, принимающих активное участие в проводимых мероприятиях, положительно их оценивающих	2 и более мероприятия с родителями и/или результаты анкетирования родителей и/или отчет заместителя по ВМР	Ежемесячно	10
Активное участие в методической и инновационной деятельности в учреждении, на уровне города, края, страны; привлечение воспитанников к участию в различных конкурсах, участие в кружковой работе	Количество и качество участия	2 и более мероприятия с подтвержденным качественным участием и/или предоставление дополнительных образовательных услуг детям и родителям	Ежемесячно	20
Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Отсутствие жалоб со стороны администрации	Отчет заместителя заведующего по ВМР, информация от руководителя	Ежемесячно	10
Максимальное количество				100

Воспитатель

Стимулирующие выплаты (по результатам работы за месяц) – в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы				
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
Критерии и показатели качества выполняемых работ				
Реализация мероприятий, направленных на выполнение муниципального задания в части посещаемости детей группы	% посещаемости не ниже установленного в муниципальном задании на текущий год и/или 2 и более мероприятий, направленных на повышение интереса родителей к посещению детского сада	Табель посещаемости, отчет зам. зав. о проведенных мероприятиях, иные подтверждающие документы	Ежемесячно	10
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с воспитанниками, приводящей к снижению заболеваемости детей	% заболеваемости детей не ниже установленного в муниципальном задании на текущий год и/или положительная динамика снижения заболеваемости детей (ниже установленного по городу)	Отчет по заболеваемости старшей медицинской сестры, информация руководителя	Ежемесячно	10
Реализация дополнительных образовательных проектов с воспитанниками, педагогами, родителями воспитанников	Количество и качество проектов	Реализации 2-х и более проектов при условии положительной оценки качества реализации по данным заместителя заведующего по ВМР	Ежемесячно	10
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Выполнено/не выполнено	Наличие документально подтвержденного мониторинга, отчет заместителя заведующего по ВМР, наличие карт	Ежемесячно	10

			индивидуального маршрута развития ребенка		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования	Количество и качество участия	2 и более мероприятия с родителями и/или результаты анкетирования родителей и/или отчет заместителя по ВМР	Ежемесячно	20
	Активное участие в методической и инновационной деятельности в учреждении, на уровне города, края, страны; привлечение воспитанников к участию в различных конкурсах	Количество и качество участия	2 и более мероприятия в подтвержденным качественным участием и/или предоставление дополнительных образовательных услуг детям и родителям	Ежемесячно	20
	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины, выполнение поручений руководителя	Отсутствие жалоб со стороны администрации	Отчет заместителя заведующего по ВМР, информация руководителя	Ежемесячно	20
	Максимальное количество				100

3.2. ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО СРОЧНЫХ И ВАЖНЫХ РАБОТ ЗА МЕСЯЦ В АБСОЛЮТНОМ РАЗМЕРЕ (МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОГРАНИЧЕН ОКЛАДОМ ПО ДОЛЖНОСТИ)

Всем категориям и должностям работников

<i>Премияльная выплата за месяц в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)</i>					
№ п / п	Наименование выплаты	Показатель и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
1	Проявление оперативности, слаженности действий в сложных условиях работы (снежные заносы, аварийные и чрезвычайные ситуации), проявление высокого уровня корпоративной и управленческой культуры (поведение в спорных, сложных и конфликтных ситуациях на всех уровнях) в интересах стабильной работы и развития учреждения	Выполнено/не выполнено	Результаты внутреннего мониторинга и оценки качества и/или отчет зам. по ВМР и/или анкетирование работников и/или информация заведующего, подтверждающая действия, нацеленные на результат, подчинение единой политике качества работы, профессионализм, заинтересованность в результатах, а также проявляющееся в высокой оценке коллегами, проверяющими и руководителем.	На период выполнения	Сумма оклада по должности
	Максимальное количество				Сумма оклада по должности

3.3.ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОГРАНИЧЕН ПРОЦЕНТАМИ)

Всем категориям и должностям работников в условиях работы в период проведения мероприятий по профилактике и предупреждению заболеваемости новой коронавирусной инфекцией и/или в период иных чрезвычайных ситуаций, карантинных, а также ликвидации их последствий

Премияльная выплата за месяц в процентном отношении в максимальном размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)					
№ п / п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (% к окладу)
1	Выплата за качественное выполнение санитарных правил по профилактике и предупреждению заболеваемости новой коронавирусной инфекцией либо в условиях иных чрезвычайных ситуаций	Выполнено \ не выполнено	Участие в мероприятиях по профилактике заболеваемости и активная пропаганда здорового образа жизни (не менее 2-х мероприятий) соблюдение санитарных норм по результатам проверок (отсутствие устных или письменных замечаний). низкая заболеваемость инфекционными заболеваниями среди воспитанников (для воспитателей)	Ежемесячно	30
2	Выплата за обеспечение комплекса мер профилактики и дезинфекции учреждения	Выполнено / не выполнено	Наличие в групповых и производственных помещениях мер дезинфекции и обработки, правильное их использование по данным ежедневных проверок администрацией учреждения (количество и качество участия - не реже ежедневного).	Ежемесячно	20
3	Качественное ведение документации по профилактике и недопущению распространения инфекционной заболеваемости и или ликвидации чрезвычайных ситуаций.	Выполнено / не выполнено	Отсутствие замечаний при проверке, отчет заместителя заведующего по ВМР, отчет лиц, ответственных за ведение документации	Ежемесячно	20
4	Реализация мероприятий по предоставлению информации посетителям учреждения по мерам профилактики и нераспространения новой коронавирусной инфекции и/или действиям в условиях чрезвычайных ситуаций	Выполнено / не выполнено	Подготовка и распространение наглядной информации для родителей, консультирование родителей, оказание помощи в использовании и утилизации средств индивидуальной защиты (по отчетам, по результатам проверок, скриншоты, фотоотчеты)	Ежемесячно	20
5	Выполнение	Выполнено / не выполнено	Наличие в приемных и сменяемость не реже одного раза в 2 недели информации о мерах профилактики, проявление собственной инициативы в распространении необходимой информации. (данные отчетов, проверок, опрос родителей, фотофиксация, скриншоты, планирование и выполнение плана))	Ежемесячно	10
Максимальное количество					100

ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА МЕСЯЦ, ПОЛУГОДИЕ, ГОД, КВАРТАЛ) В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ В РАЗМЕРЕ НЕ БОЛЕЕ ОДНОГО ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

Все категории и должности работников

	Премияльные выплаты в процентном отношении в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)				
	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплат ы (% к окладу)
1	По повышению качества предоставляемых учреждением услуг	Выполнено \ не выполнено	Создание условий для развития детей и их безопасного пребывания и/или участие в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону, зимнему сезону	На период выполнения	20
2	Высокая результативность работы	Выполнено / не выполнено	Высокие результаты работы с детьми, родителями, подтвержденные анкетированием, мониторингом, сертифицированными достижениями и/или высокие подтвержденные результаты выполнения должностных обязанностей по информации руководителя, заместителя руководителя	На период выполнения	20
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Выполнено / не выполнено	Выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждения)	На период выполнения	20
4	При выполнении особых работ	Да\ нет	Активное участие в общественной, методической, инновационной, волонтерской, общественно-политической работе на уровне ДООУ, округа, города, края, страны	На период участия	10
5		Да\ нет	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы МДОУ, выполнению ремонтных работ, изготовлению костюмов для детей, кукольной одежды, штор, постели, оформлению помещений учреждения	На период участия	20
6		Да/нет	Предупреждение и ликвидация аварийных ситуаций, травмоопасных, угрожающих жизни и здоровью людей, происшествий чрезвычайного характера и/или соблюдение требований пожарной охраны, антитеррористической защищенности, охраны труда в объеме, превышающем должностные обязанности	На период участия	10
	Максимальное количество				100

Утверждаю

Заведующий _____ О.И. Терезанова

**Положение
об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный
стаж работы в учреждениях системы образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в МДОУ детском саду комбинированного вида №105 работникам.

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в МДОУ №105 производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, производится в соответствии с таблицей.

Категория работников	Стаж непрерывной работы	Процент надбавки
1. Работники, относящиеся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе): заведующий, заместитель заведующего по ВМР	До 3 лет	10
	От 3 до 5 лет	20
	От 5 до 10 лет	30
	Свыше 10 лет	35
2. Педагогические работники: воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель)	До 2 лет	15
	От 2 до 5 лет	20
	От 5 до 10 лет	25
	Свыше 10 лет	35
3. Другие работники, не указанные в п.1,2. (включая заместителей по административно-хозяйственной части)	До 5 лет	10
	От 5 до 10 лет	15
	От 10 до 15 лет	20
	Свыше 15 лет	30

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

**2. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ
ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ**

2.1.. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр города Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;
- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства

внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как по отдельности, так и в совокупности непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в МДОУ №105 в следующих случаях:

2.4. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность
- со дня прекращения, заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживания в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке)
- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения)
- избрания на должность, замещаемую по конкурсу

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 г.
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования
- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения или перевод на другую работу

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудового договора срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненным к районам Крайнего Севера
- после возвращения с работы в учреждениях образования РФ за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работа за границей непосредственно предшествовала работе в учреждениях образования

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы
- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующее продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке)

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию.
- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящимся под опекой и попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.4. Стаж непрерывной работы **не сохраняется** при поступлении на работу в МДОУ №105 после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ (за виновные действия).

2.5. Во всех случаях стаж сохраняется при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждения, если меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.6. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом заведующего МДОУ №105.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем по основному месту работы.

4.2.. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности, из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки. В случае, когда право назначения или изменения размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и её выплата производится при окончательном расчёте.

5. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на заведующего МДОУ №105.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законом порядке.