

СОГЛАСОВАНО:
Советом Детского сада МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»
от 01.11.2023 № 4



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- постановлением администрации Нанайского муниципального района от «22» декабря 2022 г. № 1151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»;
- решением Собрании депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района»;
- постановлением главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) минимальных ставок заработной платы работников»;
- постановлением администрации Нанайского муниципального района от 29 декабря 2018 г. № 1549 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;

- постановлением администрации Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нанайского муниципального района».

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк», (далее- работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца: за первую половину месяца-20 числа текущего месяца, за вторую половину -5 числа следующего месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке.

1.6. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Оплата труда работников организации включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731 Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г., № 11725; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858; Российская газета, 2008, 4 июля);

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» на основе осуществления дифференции должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференция должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей профессии или специальности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлениями:

- главы Нанайского муниципального района от 12 февраля 2009 г. № 118 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, новой системы оплаты труда работников, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края от 19 апреля 2019 г. № 391 «Об установлении размеров минимальных

окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников».

- администрации Нанайского муниципального района от 29 декабря 2018 г. № 1549 «Об оплате труда работников, не являющиеся должностями муниципальной службы Нанайского муниципального района Хабаровского края»;

- администрации Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 503 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нанайского муниципального района».

Указанные должности должны соответствовать уставным целям организации и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности;

- к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту (*молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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.).

2.1.4. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35 % от должностного оклада.

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

2.1.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской населенных пунктах, составляет 25 % от должностного оклада.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением главы Нанайского

муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района.

2.1.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.7 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

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

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

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности;
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе);

2.2.4. 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 её действия (Приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику педагогической нагрузки.

2.2.6. 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 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.7. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из комплектования групп ежегодно на первое сентября согласно штатного расписания.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самой организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно.

2.2.10. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных

мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" осуществляются в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.3. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются:

- за специфику работы в организации (в том числе группе);

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации

2.4.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 .

2.4.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учредителем.

2.4.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя организации устанавливаются в соответствии с разделом 2.6 настоящего положения.

2.4.5. Руководителю организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации - 10 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливается:

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.4.6. Учредитель образовательных организаций может устанавливать руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности организации, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы, руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией Нанайского муниципального района Хабаровского края

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общетраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. В соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района», работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера определяются в соответствии с Порядком установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и

стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.6.2. 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.

2.6.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, 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 которых 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 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.4. К заработной плате работников в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18 февраля 2009 г. № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района» выплачивается:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;
- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

2.6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.6.6. 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.

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: заведование прогулочным участком, руководство методическим объединением; и др. устанавливаются локальным актом организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6.8. 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.

2.6.9. 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.

Надбавка за работу в ночное время устанавливается в размере 50% к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы).

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, устанавливаемой работнику.

2.6.10. 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) ставки 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.

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

2.6.12. Решение об установление выплат компенсационного характера принимается руководителем организации и оформляется приказом. (Приложение 7)

2.7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.7.2. В соответствии с Порядком установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района», в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в виде надбавок, доплат, премий:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.7.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации. (Приложение 9)

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.7.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

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

2.7.7. Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципальных бюджетных, автономных организации системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района» (приложение № 8 к настоящему Положению).

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.7.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном размере (баллах, рублях и в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы). Надбавка за стаж непрерывной работы в организациях системы образования устанавливается в процентном соотношении.

2.8. Другие вопросы оплаты труда

2.8.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с уставом организации.

2.8.2. Учредитель образовательной организации вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Приложением №10

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

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

2.8.5. Настоящим положением предусмотрена выплата материальной помощи, как правило, к очередному отпуску.

Выплата материальной помощи может производиться по личному заявлению работника один раз в год в пределах средств фонда оплаты труда с учетом обеспеченности таких расходов лимитами бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она может быть выплачена в конце года.

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

Работникам учреждений, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора,

материальная помощь может быть выплачена пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам учреждений, уволенным по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь может быть выплачена пропорционально отработанному времени.

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

Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь может быть выплачена пропорционально установленной ставке.

Материальная помощь выплачивается только по основному месту работы.

Работникам учреждений рекомендуемый размер материальной помощи составляет до 100% должностного оклада, с начислениями согласно п.2.8.3. настоящего Положения.

Руководителям структурных подразделений учреждений рекомендуемый размер материальной помощи составляет до 100% должностного оклада, с начислениями согласно п.2.8.3. настоящего Положения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по учреждению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой
степени, звания «Заслуженный», «Народный»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента		
	пкг должностей педагогических работников (приказ от 05.05.2008г. № 216н)	пкг должностей руководителей структурных подразделений (приказ Руководители организаций, их заместители, главные бухгалтера	
Высшая квалификационная категория	0,75	-	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-	-
Вторая квалификационная категория	0,1	-	-
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1	0,6	0,1
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1	0,1

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк



Яковлева М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за специфику работы

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,2 0,15
2	За работу в образовательных организациях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением: - педагогическим работникам - другим работникам**	0,2 0,15
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
6	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных	

	пунктов) с русским языком обучения	0,15
7	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

* непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

** непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк



Заболокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются 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:

п/п	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 2
1	2	3
1.	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 жизнедеятельности" (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
3.	Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
4.	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)
5.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
6.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
7.	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются учредителем образовательных организаций на основании письменного заявления работника

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк»

Блокова М.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат
педагогическим работникам Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - педагогические работники и организации, осуществляющие образовательную деятельность, соответственно) следующих дополнительных мер социальной поддержки:

- 1) выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;
- 2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;
- 3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 - 3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее - диплом);
- трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;
- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

2.2. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые сохраняется за педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.

2.3. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

2.4. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее - заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Для лиц, указанных в пункте 2.2 настоящего раздела и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.5. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее - единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;
- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

3.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

3.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

3.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной
квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня",
выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные)
работы

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при
отсутствии в штате организации такой должности.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк» Яблокова М.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о оплате труда
работникам МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг
должностных обязанностей, работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края
I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2009 № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016г. №832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Финансирование расходов по выплате доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) осуществляется за счет средств краевого бюджета.

II. Размер доплат за работу,
не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	Выплаты компенсационного характера.	
1.1	За текущий ремонт помещения	до 30% %
1.2	За работу по благоустройству территории	до 30 %
1.3	За ремонт и строительство игрового оборудования	до 30%
1.4	За инициативу и выполнение творческих заданий	до 30%
1.5	За сохранность помещения	до 40%
1.6	За работу с моющими и дезинфицирующими средствами	до 30%
1.7	За ремонт мебели	до 30%
1.8	За уборку общего туалета	до 30%
1.9	За поднос продуктов вручную	до 30%
1.10	За уход за цветами	до 35%

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы.

Доплаты устанавливаются работникам Учреждения на определенный период (учебный год, учебная четверть, месяц) или единовременно.

Размер доплаты может быть изменен на основании приказа, заведующего МАДОУ «Детский сад с. Маяк».

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения по письменному обращению работника.

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Приложению №6
Положения об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад с. Маяк»

Показатели
для установления премиальных выплат по итогам работы и выполнения особо важных и
срочных работ работникам
МАДОУ «Детский сад с. Маяк»

N п/п	Показатели	Критерии	Максимальные оценки (баллы)
Педагогическим работникам			
	Проведение районных и краевых мероприятий	до 100% размера должностного оклада	единовременно
	Участие в профессиональных конкурсах	до 100% размера должностного оклада	единовременно
	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременно
Учебно - вспомогательному и техническому персоналу			
	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременно
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	до 100% размера должностного оклада	единовременно

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк»

Яблокова М.А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению о выплатах
компенсационного
характера МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера по должностям в
Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад с. Маяк»

п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);	до 100
	- за сверхурочную работу	В соответствии с действующим законодательством
	- за работу в ночное время	до 35
	- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	В соответствии с действующим законодательством
	- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю;	до 150
	- за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях;	до 100
	- за дополнительную работу;	до 100
	- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника;	до 150
	- за классное руководство	В соответствии с приложением № 4 настоящего Примерного положения
	- за проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.)	до 20

составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

до 40

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк»



Яблокова М.А.

2

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К приложению №7 ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера работникам
МАДОУ «Детский сад с. Маяк»

ВИДЫ ВЫПЛАТ
компенсационного характера по должностям в муниципальном автономном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад с. Маяк»

№	Должности работников организации	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	Период действия выплаты
1.	<u>Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда</u>			
1.1.	Помощник воспитателя Повар Подсобный рабочий Уборщик служебных помещений	работа с вредными условиями труда	в соответствии с действующим законодательством	на определённый период
2.	<u>Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями</u>			
2.1.	Воспитатель Музыкальный руководитель Старший воспитатель Инструктор по ФК Учитель- логопед Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию здания Уборщик служебных помещений Подсобный рабочий Кладовщик	районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30	постоянно
3.	<u>Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</u>			
3.1.	Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию здания	при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);	до 100	на определённый период

	Уборщик служебных помещений Подсобный рабочий Кладовщик			
3.2	Воспитатель Музыкальный руководитель Старший воспитатель Инструктор по ФК Учитель- логопед Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию здания Уборщик служебных помещений Подсобный рабочий Кладовщик	за сверхурочную работу выполнение работ в режиме ЧС	в соответствии с действующим законодательством	в период чрезвычайных ситуаций
3.3	Сторож	за работу в ночное время	до 35	за период выполнения работы
3.4	Сторож	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии с действующим законодательством	за период выполнения работы
	<u>За дополнительную работу:</u>			
3.5	Воспитатель Музыкальный руководитель Инструктор по ФК Старший воспитатель Учитель- логопед	- за работу по благоустройству территории ДОУ; -выполнение дополнительного объема работ по подготовке учреждения к началу учебного года;	до 100	на определенный период
3.6	Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию здания Уборщик служебных помещений Подсобный рабочий Кладовщик	-текущий ремонт помещений -приготовление дезраствора -обеззараживание воздушной среды в ДОУ -уход за растениями во всех помещениях	до 100	на определённый период

3.7	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию здания	-за ремонт и строительство игрового оборудования; -за работу по обеспечению исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем отопления, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт	до 100	на определённый период
<u>За работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:</u>				
3.8	Воспитатель Музыкальный руководитель Старший воспитатель Инструктор по ФК Учитель- логопед	-за руководство методическим объединением; -за выполнение обязанностей секретаря педагогических советов; -за организацию работы музейной комнаты; -за работу с сайтом ДОУ; - за ведение официальных страниц в ВК, одноклассники и др.	до 30	на определённый период
3.9	Заведующий хозяйством	-за приготовление дезинфицирующих растворов; - за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - за участие в озеленении и благоустройстве территории; -контроль за качеством и сроком реализации, поступающих на пищеблок продуктов питания;	до 30	на определённый период
3.10	Помощник воспитателя	-за помощь воспитателям в	до 30	на определённый

		оформлении и обогащении предметно-пространственной среды в группах; - за изготовление поделок для эстетического оформления помещений и территории ДОУ; - за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - за участие в озеленении и благоустройстве территории; -за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы;		период
3.11	Повар	-за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы; -за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - За участие в озеленении и благоустройстве территории;	до 30	на определённый период
3.12	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	-за изготовление, пошив и ремонт костюмов, атрибутов для детских праздников; -за оказание помощи воспитателям на группе мл. дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.); -соблюдение эстетического	до 30	на определённый период

		убранства ДОУ; -за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно- эпидемический режим работы;		
3.13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- за использование личного инструментария; -за выполнение работ повышенной сложности; -за работу с материалом и оборудованием требующим капитального ремонта; -за все виды работ, выполняемые в организации при переводе на особо санитарно-эпидемический режим работы;	до 30	на определённый период
3.14	Дворник	-уборка служебного туалета (на улице); -за увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, ливневый дождь, сильный ветер и др) -за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы; -за выполнение дополнительного объема работ по благоустройству территории ДОУ; - за проведение	до 30	на определённый срок

		территории и помещении детского сада - за работу с техникой (триммер)		
3.15	Сторож	-выполнение дополнительных обязанностей по охране территории прилегающей к зданию ДОУ; -эффективность использования и сохранность материально- технических энергоресурсов; -за проведение ремонтных работ помещений детского сада.	до 30	на определённый период

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк»



Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы
в организациях системы образования работникам Муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.
Маяк»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования (далее – надбавка).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в организациях системы образования, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I – IV классов) при стаже непрерывной 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.

1.2.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 20 процентов;
- свыше 5 лет – 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам учреждений системы образования при стаже непрерывной работы:

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для назначения надбавки за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в организациях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных 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;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";
- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- 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 организации по рекомендации аттестационной комиссии организации.

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".

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы одной организации системы образования на работу в другую организацию системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из организации системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую организацию системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,

либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в организацию системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа.

2.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией учреждения системы образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

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, установленной 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, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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 образования 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.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк»



Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате
труда работникам
МАДОУ «Детский сад с.
Маяк»

Положение
О порядке установления стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с. Маяк»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации Нанайского муниципального района от 21.06.2022 № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 22.12.2022 № 1151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее – организация).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников организации в своей профессиональной деятельности, повышения эффективности работы работников организации и развитию инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организациях системы образования;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом руководителя организации с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.2. Разработанные показатели и критерии эффективности работы осуществляются с соблюдением следующих принципов:

- 1) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.3. Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам организации (далее Комиссия).

Состав Комиссии определяется решением Совета детского сада и утверждается приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

В состав Комиссии включаются:

- руководитель организации;
- заведующий хозяйством;
- члены Совета детского сада

2.4.Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников организации;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Установление стимулирующих выплат (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы), работникам организации осуществляется в соответствии с решением созданной Комиссии. Оценка происходит согласно установленным показателям .

2.6 Руководитель организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников организации, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат.

2.7 Комиссия осуществляет оценку деятельности работников на основании аналитической информации о показателях деятельности организации.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Комиссией в соответствии с показателями деятельности организации, представленных в приложении № 5 к данному Положению.

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

2.9 На основании протокола Комиссии заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.10 Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников организации.

2.11 Основанием для выплат стимулирующего характера является приказ руководителя организации с указанием конкретного размера надбавки каждому работнику организации.

2.12 В организации устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются один раз в месяц (по итогам работы за предыдущий период)

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

2.14 Стимулирующие выплаты работникам организации могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- отрицательной оценке деятельности организации;

- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- некачественном выполнении поручений заведующего организацией.

2.15 Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом заведующего организацией.

2.16 Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников организации.

2.17 Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы организации. Приложение №1

2.18 Работнику организации, проработавшему неполный отчетный период в связи с временной нетрудоспособностью, уходом в отпуск, увольнением, стимулирующая выплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.19. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматриваются в целях поощрения работников организации за общие результаты труда за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности работников организации. Перечень показателей для установления премияльных выплат по итогам работы работников организации представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.20 Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации предусматриваются в целях поощрения за общие результаты труда.

Перечень показателей для установления премияльных выплат за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации представлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.21 Комиссия принимает решение о размере выплаты премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за выполнение особо важных и срочных работ работникам организации открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель организации издает приказ об утверждении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

2.22 Выплаты стимулирующего характера работникам организации производятся в пределах средств фонда оплаты труда.

2.23. Отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя организации.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк



Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К Положению №9
О порядке установления стимулирующих
выплат работникам МАДОУ
«Детский сад с. Маяк»

**Перечень
Показателей за качество выполняемых работ, за интенсивность и
высокие результаты работы, за применение в работе достижений науки
и передовых методов труда**

N п/п	Направления	Показатели (критерии)	Максималь ные оценки (баллы)	Период действия
1	2	3	4	
Воспитатели				
1. Образовательная				
1.1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов (защита проекта и отчет о результатах проекта на педсовете)	до 6 баллов за проект	постоянно
1.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников)	Прогнозирование развития воспитанников в различных видах деятельности; наличие системы мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (планирование по итогам мониторинга индивидуальной работы с детьми)	4балла	1 раз в пол года
1.3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга)	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов (воспитанники имеющие высокий уровень развития в соответствии с ООП реализуемой в ДОУ - до 15%-1 балл, -до 25%-2 балла, - свыше 25%- 3 балла)	до 5 баллов	1 раз в пол года

1.4.	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (как соревновательные, так и развлекательные) (участие воспитанников: на уровне ДОУ – 2 балла на уровне района -4балла на уровне края – 5баллов; наличие победителей: на уровне ДОУ – 2 балла на уровне района -3балла на уровне края – 5 балла)	до 5 баллов	Единогласно
1.5.	Участие коллективных педагогических проектах	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка (индивидуальный маршрут развития ребенка)	3 балла	Единогласно
1.6.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации (положительные итоги контроля)	4 балла	Единогласно
2. Воспитательная				
2.1.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ситуации ухудшения воспитания детей (социальный паспорт группы – 2 балла, разовые мероприятия- 1	до 4 баллов	постоянно

		балл, системный характер -3 балла)		
2.2	Посещаемость воспитанниками дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость дошкольных образовательных учреждений не менее 60% от списочного состава детей до 3 лет – 5 балла Не менее 70% от списочного состава детей с 3 лет- 5 балла	До 4 баллов	постоянно
3.Здоровьесберегающая				
3.1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности (использование здоровьесберегающих технологий -2 балла; стабильно низкий уровень заболеваемости детей- 2 балла, снижение уровня заболеваемости воспитанников -4 балла; посещаемость детей до 3 лет – 60% и выше – 3 балла, детей с 3 лет – 70% - 3 балла)	до 4 баллов	постоянно
4. Работа с родителями и социумом				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	Доля родителей, участвующих в общественном управлении группы, ДОУ; доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями; <u>наличие информационных стендов для родителей</u> (на уровне прошлого года -2 балла, превышает уровень прошлого года –3	до 3 балла	постоянно

		балла; до 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла; 2 мероприятия - 1 балл, более 3 мероприятий - 2 балла; оформление информационных стендов - 3 балла)		
4.2.	Перепись детского населения	Наличие базы данных детского населения от 0 до 7 лет	3 балла	Единовременно
5. Кадровая				
5.1.	Участие в коллективных педагогических проектах	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка (наличие индивидуального маршрута развития ребенка)	3 балла	Единовременно
5.2.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутствие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования результатов развития детей с полученными результатами	до 3 баллов	постоянно
5.3.	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях внедрение опыта педагога количество проведенных и положительно оцененных открытых занятий участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	до 3 баллов	Раз в квартал
5.5.	Работа в инновационном режиме	Участие в экспериментальной работе, творческой группе, методическом	до 3 баллов	постоянно

		объединении (на уровне ДООУ – 1 балла, района – 2 балла, края – 6 баллов)		
5.7.	Участие в общих мероприятиях учреждения	Подготовка и проведение праздников, конкурсов, собраний (разработка сценария – 4 балла, проведение мероприятия – 4 балла)	до 4 баллов	постоянно
5.9.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	использование интернет-ресурсов (создание и размещение на сайте учреждения мультимедийных презентаций, продуктов детской деятельности)	2 балла	постоянно
6. Работа по созданию материально-технических условий учебно-воспитательного процесса				
6.1.	Создание материально-технических условий учебно-воспитательного процесса	Обновление предметно-развивающей среды (оформительские работы - 1 балла, изготовление пособий – 2 балла, участие в ремонтных работах учреждения до 5 баллов)	до 3 баллов	Единовре менно

Заведующий МАДОУ «Детский сад с. Маяк

Яблокова М.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате
труда работников
МАДОУ «Детский сад с.
Маяк»

**Положение
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района
Хабаровского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Собрания депутатов Нанайского муниципального района от 18.02.2009 № 433 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Нанайского муниципального района», постановлением администрации Нанайского муниципального района от 30.12.2016 № 832 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Маяк» (далее-организация).

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам организации по основному месту работы один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам организации осуществляется за счет средств местного бюджета.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения за счет средств местного бюджета на основании письменного заявления в размере одного должностного оклада в год, как правило, к очередному отпуску.

2.2. В исключительных случаях по заявлению работника учреждения материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года в

2.3. Работнику учреждения, проработавшему в дошкольном учреждении, один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.5. Работнику учреждения, уволившемуся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

2.7. Работнику учреждения, находившемуся 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 периода нахождения в указанных отпусках.

2.9. Работнику учреждения, работающего неполный рабочий день, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

ставке.

Заведующий МАДОУ «Детский сад с Маяк

Яблокова М.А.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 151325621799860972593249704829105498913750279315

Владелец Украинец Евгения Владимировна

Действителен с 22.03.2025 по 22.03.2026