

ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 02.06.2025 г. № 2



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ № 8
Усеева З.В. Усеева
Приказ от 02.06.2025 г. № 126-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального дошкольного
образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному
развитию детей № 8

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре, утвержденных постановлением от 25.03.2021 г. № 495-па «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре» (с изменениями от 17.01.2023 г., 12.03.2024 г., 11.04.2024 г., 09.10.2024 г., 04.04.2025 г.)

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 8 (далее – учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;

- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту – минимальный размер оплаты труда).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема 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 из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, 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. Руководитель приказом по образовательному 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, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей образовательного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливаются в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными **приложением № 1** к настоящему Положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с 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.

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении ученого звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

- 2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

- 1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2021 г. № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

- 2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- 3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города

Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

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

2.13. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Особенности оплаты труда педагогических работников

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

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

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград, повышающий коэффициент молодому специалисту начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую

педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

3.6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

- 1) «педагог-наставник» - 30 процентов;
- 2) «педагог-методист» - 20 процентов.»

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными

показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в **приложении № 3** к настоящему Положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания

«заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

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

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности образовательного учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4, утвержденной Приказом Федеральной службы государственной статистики.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок осуществления компенсационных выплат

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

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

Руководители должны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

5.4.2. 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.

5.5. 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), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

5.5.1. 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 для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

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

5.5.2. 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 оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) 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.

5.5.3. 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) за час работы сверх оклада (должностного оклада), 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.

5.5.4. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»).

5.5.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации»

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

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

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

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу

соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

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

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии). Критерии приведены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения. Размер премиальных выплат приведен в **приложении № 6** к настоящему Положению.

6.7. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в

порядке, приведенном в **приложении № 7** к настоящему Положению.

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

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

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. 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) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только

за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. 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.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев в текущем календарном году;
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

7.5. 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.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее - Перечень основного персонала).

Перечень основного персонала приведен в **приложении № 8** к настоящему Положению.

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам должностей работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского
сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному развитию детей № 8

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.1.1.	1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	6393
1.2.	Профессиональная 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.	3 квалификационный уровень (педагог-психолог)	11274

2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	4592
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2.2.1.	3 квалификационный уровень (шеф-повар)	7188
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень (специалист по закупкам)	6991
3.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
3.1.1	1 квалификационный уровень (дворник)	3996
3.1.2	1 квалификационный уровень (сторож)	3996
3.1.3	1 квалификационный уровень (кухонный рабочий)	3996
3.1.4	1 квалификационный уровень (кастелянша)	3996
3.1.5	1 квалификационный уровень (оператор стиральных машин)	3996
3.1.6	1 квалификационный уровень (РТР)	3996
3.1.7	1 квалификационный уровень (кладовщик)	3996
3.1.8	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений)	3996
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
3.2.1	1 квалификационный уровень (повар)	4694

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ № 8,
утвержденному приказом
от 02.06.2025 г. № 126-ОД

РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента за наличие ученого звания, государственных
и ведомственных наград

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогические работники
1	2	3	4
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20
3.	При наличии:		
	- государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный»)	0,20	0,20
	- ведомственной награды	0,10	0,10

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения
их к группам по оплате труда руководителей**

**I. Объемные показатели деятельности муниципальных
образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных муниципальных учреждениях	из расчета на группу	10
3.	Количество обучающихся в муниципальных учреждениях дополнительного образования:		
3.1.	- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3

3.2.	- в однопрофильных: технопарках, клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника;	1
		- дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других муниципальных образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком же режиме	до 30
6.	Наличие филиалов, УПК, интерната при муниципальном образовательном учреждении с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30

		свыше 200 чел.	до 50
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета: за каждого - дополнительно	0,5
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.1.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе игровых площадок	за каждый вид	до 3
10.	Наличие второго здания (корпуса)	за каждый вид	до 20
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, логопунктов, музеев	за каждый вид	до 15
12.	Наличие: - автотранспортных средств; - иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе муниципального образовательного учреждения;	до 30
		- в других случаях	до 15

14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16.	Наличие социально-культурных центров в учреждениях, отдаленных от городской черты		до 50
17.	Наличие учебной техники (лингафонные кабинеты, интерактивные доски)	за каждую единицу	до 50
18.	Наличие оборудованных, используемых для технического труда мастерских	за каждую единицу	до 50
19.	Наличие оборудованных и используемых в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
20.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Сумма баллов	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей
1	501 и более	I группа
2	351 - 500	II группа
3	201 - 350	III группа
4	200 и менее	IV группа

II. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МДОУ № 8,
утвержденному приказом
от 02.06.2025 г. № 126-ОД

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный»,
«народный» в процентах

№ п/п	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогические работники
1	2	3	4
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 № 5
к Положению об оплате труда
работников МДОУ № 8,
утвержденному приказом
от 02.06.2025 г. № 126-ОД

Размер стимулирующих выплат работникам МДОУ № 8
«Показатели и критерии оценки эффективности деятельности»
(качество выполняемых работ)

1. Аппарат управления

1.1. Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественное ведение сайта дошкольного учреждения, в соответствии с требованиями законодательства, его актуальность	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
2	Качественное ведение сайта ПФДО, качество реализации дополнительных общеобразовательных программ, % охвата воспитанников дополнительным образованием	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
3	Осуществление качественного контроля за работой с семьями, находящимися в социально-опасном положении	до 10	экспертная оценка	1 раз в месяц
4	Осуществление качественного контроля за работой ППк ДОУ	до 10	экспертная оценка	1 раз в месяц
5	Осуществление качественного контроля за работой консультационного пункта для родителей, дети которых не посещают ДОУ	до 10	экспертная оценка	1 раз в месяц
6	Организация работы и размещение информации о деятельности ДОУ в социальных сетях (Телеграмм, Одноклассники, В контакте) через систему Госпаблики	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
7	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния ДОУ и прилегающей к нему территории	до 10	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

1.2. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Осуществление контроля за соблюдением утвержденных лимитов по коммунальным услугам	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
2	Осуществление качественного контроля за соблюдением требований пожарной безопасности, ГО и ЧС в ДОУ	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
3	Высокое качество организации работ по текущему ремонту в ДОУ с подрядными организациями, использование субсидий на текущий ремонт, обеспечение современного контроля над выполнением текущего ремонта, организация работы с персоналом по текущему ремонту	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
4	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории, организация работы по привлечению персонала к улучшению состояния территории	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц

2. Педагогический персонал

2.1. Воспитатели

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Сохранение контингента воспитанников, средняя посещаемость	до 10	мониторинг посещаемости детей	1 раз в месяц
2	Сохранение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости	до 10	мониторинг пропусков одним ребенком в месяц по болезни	1 раз в месяц

3	Качество реализации ООП ДОУ (планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цели и задачи программы), отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля	до 30	мониторинг качества реализации ООП ДОУ	1 раз в месяц
4	Использование современных эффективных форм работы с родителями, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 10	используются/не используются	1 раз в месяц
5	Создание условий для развития детей (методические и дидактические пособия)	до 30	изготовление различных методических и дидактических пособий для	1 раз в месяц
6	Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа	до 10	выполняется/не выполняется	1 раз в месяц
7	Положительная динамика развития воспитанников по результатам мониторинга реализации ООП ДОУ	до 5	мониторинг развития воспитанников (наблюдается/не наблюдается)	1 раз в год (июнь)
8	Качественная реализация дополнительных общеобразовательных программ	до 20	реализуются/не реализуются дополнительные программы, наличие/отсутствие замечаний, ведение документации	по факту
9	Результативная работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 5	ведется/не ведется	по факту
10	Организация работы по наставничеству	до 10	ведется/не ведется	по факту

2.2. Педагог-психолог

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Результативность работы ПМПК ДОУ, ведение документации	до 10	результаты участия	1 раз в месяц

2	Участие в работе консультационного пункта	до 10	участвует/не участвует	1 раз в месяц
3	Создание условий для развития детей (изготовление различных методических и дидактических пособий для развития детей)	до 10	изготавливает/не изготавливает	1 раз в месяц
4	Использование современных эффективных форм работы с родителями, просветительская работа с родителями, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 10	используются/не используются	1 раз в месяц
5	Качественное проведение просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетенции педагогов	до 10	проводится/не проводится	1 раз в месяц
6	Качество реализации рабочей программы (планирование образовательного процесса, позволяющего реализовать цели и задачи программы), отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля	до 10	мониторинг качества реализации рабочей программы	1 раз в месяц
7	Положительная динамика развития воспитанников по подготовке к школе	до 10	мониторинг развития воспитанников (наблюдается/не наблюдается положительная динамика)	1 раз в год (июнь)
8	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния территории дошкольного учреждения при подготовке территории к зимним прогулкам детей, при подготовке к летней оздоровительной работе	до 10	проявляет/не проявляет	по факту
9	Участие в методической работе ДОУ, города, края	до 10	участвует/не участвует	по факту
10	Результативная работа с детьми из социально неблагополучных семей, взаимодействие с органами профилактики	до 20	ведется/не ведется	по факту

2.3. Музыкальные руководители

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического и психического здоровья воспитанников (утренники, досуги, развлечения, элементы психогимнастики, упражнения на снятие эмоционального напряжения)	до 10	проводится/не проводится	1 раз в месяц
2	Создание условий для развития детей (изготовление различных методических и дидактических пособий для развития детей)	до 10	изготавливает/не изготавливает	1 раз в месяц
3	Использование современных эффективных форм работы с родителями, просветительская работа с родителями, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 10	используются/не используются	1 раз в месяц
4	Систематическое оформление музыкального зала к праздникам, тематическим развлечениям	до 10	проводится/не проводится	1 раз в месяц
5	Качество реализации программы (планирование образовательного процесса, позволяющего реализовать цели и задачи программы), отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля	до 20	мониторинг качества реализации рабочей программы	1 раз в месяц
6	Положительная динамика развития воспитанников по музыкальному развитию	до 10	мониторинг развития воспитанников (наблюдается/не наблюдается)	1 раз в год (июнь)
7	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния территории дошкольного учреждения при подготовке территории к зимним прогулкам детей, при подготовке к летней оздоровительной работе	до 10	проявляет/не проявляет	по факту
8	Качественная реализация дополнительных общеобразовательных программ	до 20	реализуются/не реализуются дополнительные программы, наличие/отсутствие замечаний, ведение документации	по факту

9	Результативное взаимодействие с педагогами ДОУ (консультирование педагогов по вопросам музыкального воспитания детей, создания развивающей среды по музыкальному воспитанию в группах)	до 10	ведется/не ведется	по факту
---	--	-------	--------------------	----------

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Младшие воспитатели

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей и снижению заболеваемости	до 5	мониторинг пропусков одним ребенком в месяц по болезни	1 раз в месяц
2	Сохранение контингента детей, посещаемость	до 10	мониторинг пропусков одним ребенком в месяц по болезни	1 раз в месяц
3	Содержание группового помещения в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение генеральных уборок, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 15	оценка и анализ санитарного состояния в групповых помещениях	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния в групповом помещении, дошкольном учреждении и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

3.2. Делопроизводитель

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественная работа на различных сайтах, своевременное размещение на них необходимой информации	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел	до 20	экспертная оценка	1 раз в месяц

3	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц
---	---	-------	------------------------	---------------

3.3. Специалист по закупкам

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Эффективная и качественная работа по разработке плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок и размещение в ЕИС	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Эффективная и качественная работа по разработке плана-графика закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график закупок и размещение в ЕИС	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Эффективная и качественная работа по организации закупок и подготовке документов, размещение в ЕИС, информационных сайтах	до 5	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
4	Эффективный контроль за исполнением контрактов со стороны поставщиков, подрядчиков	до 5	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4. Младший обслуживающий персонал

4.1. Шеф-повар

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Контроль за организацией работы на пищеблоке	до 10	экспертная оценка, акты проверок	1 раз в месяц

2	Соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с меню-раскладкой	до 10	экспертная оценка, акты проверок	1 раз в месяц
3	Контроль за сохранностью технологического оборудования	до 5	данные внутреннего контроля	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния пищеблока, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц
5	Содержание пищеблока и складских помещений в соответствии с требованиями СанПиН, контроль за санитарным состоянием и качеством проведения генеральных уборок, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 5	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц

4.2. Повар

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с меню-раскладкой	до 10	экспертная оценка, акты проверок	1 раз в месяц
2	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Сохранность технологического оборудования	до 10	данные внутреннего контроля	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния пищеблока, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.3. Кладовщик

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественная работа с поставщиками продуктов питания (соблюдение требований при приемке продуктов питания, наличие качественных удостоверений, сертификатов)	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Содержание подсобных кладовых в соответствии с требованиями СанПиН	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Сохранность материальных запасов (температурный режим, соблюдение товарного соседства), сохранность технологического оборудования	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния кладовых, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.4. Кухонный рабочий (подсобный)

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 20	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Сохранность технологического и кухонного оборудования	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния пищеблока, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.5. Кастелянша

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Контроль за использованием и сохранностью мягкого инвентаря и спецодежды, их внешним эстетическим видом	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Качественное содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств	до 10	данные внутреннего контроля	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния прачечной, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.6. Оператор стиральных машин

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Соблюдение инструкций по стирке белья и спецодежды	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств (стиральные машины, утюги)	до 10	данные внутреннего контроля	1 раз в месяц
3	Качественное содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния прачечной, дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.7. Уборщик служебных помещений

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Содержание служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественное проведение генеральных уборок, отсутствие замечаний со стороны старшей медицинской сестры, Роспотребнадзора	до 15	оценка и анализ санитарного состояния	1 раз в месяц
2	Эстетика содержания служебных помещений, коридоров, музыкального зала	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Эффективность использования и сохранность инвентаря	до 5	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.8. Сторож

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Обеспечение безопасности в период дежурства (качественный обход территории и помещений дошкольного учреждения)	до 20	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Обеспечение сохранности имущества ДОУ и прилегающей к нему территории в период дежурства, эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.9. Дворник

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Содержание прилегающей территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	до 15	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Эстетика содержания территории дошкольного учреждения	до 10	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Эффективность использования и сохранность инвентаря	до 5	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
4	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

4.10. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования

№	Критерий (показатель) эффективности	%	Метод измерения	Периодичность выплаты
1	Качественное обслуживание оборудования (сантехнического, электрического, теплового, сохранность мебели)	до 15	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
2	Своевременный и качественный ремонт помещений дошкольного учреждения, сантехнического оборудования, электрического оборудования, мебели	до 15	экспертная оценка, наличие/отсутствие замечаний	1 раз в месяц
3	Проявление собственной инициативы по улучшению состояния дошкольного учреждения и прилегающей к нему территории	до 20	проявляет/не проявляет	1 раз в месяц

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МДОУ № 8,
утвержденному приказом
от 02.06.2025 г. № 126-ОД

**Размер стимулирующих выплат в виде премирования работников
по итогам работы**

№	Показатели	Должность подлежащая премированию	Метод измерения	Период действия	%
1	Высокие результаты работы в период подготовки к летней оздоровительной работе	все работники принимающие участие в подготовке	экспертная оценка	по факту	до 100
2	Высокие результаты работы в период подготовки к новому учебному году	все работники принимающие участие в подготовке	экспертная оценка	по факту	до 100
3	Высокие результаты работы в период подготовки участков к зимним прогулкам	все работники принимающие участие в подготовке	экспертная оценка	по факту	до 100
4	Качественная подготовка и проведение мероприятий на уровне города (методические объединения, мастер-классы, семинары), участие в городских конкурсах	воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, зам. зав. по ВМР	экспертная оценка	по факту	до 100
5	Качественная подготовка и проведение мероприятий на уровне ДОУ (методические объединения, мастер-классы, семинары), участие в смотрах-конкурсах на уровне ДОУ	воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, зам. зав. по ВМР	экспертная оценка	по факту	до 50
6	Высокие результаты производственных показателей по выполнению финансово-хозяйственной деятельности	зам. зав. по АХР, зам. зав. по ВМР	экспертная оценка	1 раз в квартал (по итогам)	до 50

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении ежемесячных надбавок
за непрерывный стаж работы в МДОУ № 8

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений города Комсомольск-на-Амуре (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части), 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. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) 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. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений 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 работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной 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;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающий 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 в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними 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 учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. 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 проживанию 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 года;
- 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 образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа 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, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращением 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 находящегося под опекой или 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 муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.5. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлинняется 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 руководителя муниципального образовательного учреждения.

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 муниципального образовательного учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, 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 на назначение или изменение 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 ее выплата производится при окончательном расчете.

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 руководителей муниципальных образовательных учреждений.

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

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МДОУ № 8,
утвержденному приказом
от 02.06.2025 г. № 126-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников
относимых к основному персоналу

1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения:
- старший воспитатель;
 - воспитатель;
 - младший воспитатель;
 - помощник воспитателя;
 - педагог-психолог;
 - музыкальный руководитель;
 - инструктор по физической культуре;
 - учитель-логопед;
 - учитель-дефектолог;
 - методист;
 - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;
 - руководитель (заведующий) структурным подразделением;
 - шеф-повар;
 - повар.



Пропнуровано, пронумеровано,

скреплено печатью

Количество листов 46

Заведующий МДОУ № 8

Ильина З.В. Усеева

« 02 » нояб. 2020 г.