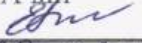


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
Организации МБДОУ №35  
с. Ачан

  
Е.Г. Ходжер  
«30» августа 2024г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ №35 с. Ачан  
от 30.08.2024 № 91-Д



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников учреждения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №35 села Ачан Амурского муниципального района Хабаровского края (МБДОУ №35 с. Ачан)**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения МБДОУ №35 с.Ачан, (далее - работники, учреждения соответственно) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

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



надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

### 2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Должности по ПКГ и квалификационным уровням должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

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, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

2.1.4. Преподавательская (педагогическая) работа работников, указанных в подпункте 2.1.3 пункта 2.1 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.9 настоящего раздела) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края,



утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

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

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

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

## 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

2.2.2.1. За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.2.2.2. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.2.2.3. Молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки, ставки заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.7. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и



устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, заместителем руководителя определяется управлением образования, молодежной политики и спорта, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с управлением образования, молодежной политики и спорта.

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, молодежной политики и спорта), привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

«педагог-наставник» - 30%;

«педагог-методист» - 20%.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и в три ПКГ соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

2.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих



профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.5.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие выплаты:

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.6. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и, главного бухгалтера.

2.6.1. Заработная плата, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.3. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера для, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего раздела.

2.6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты к ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) в процентах приведены в Приложении 5 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения



уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и ведомственные знаки отличия (почетная грамота РФ) начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края», в учреждениях, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»), и т.д.).

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в Приложении 2 к настоящему положению

2.7.2. 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.



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

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

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

2.7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района».

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

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

2.7.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.8. 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 работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

2.8.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания «заслуженный», «народный» и другие почетные звания и ведомственные знаки отличия (почётная грамота РФ);

- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу в сельской местности;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;



- молодому специалисту <\*>;

<\*> Молодой 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 учреждением 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 другое учреждение, осуществляющее 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.

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты педагогическим работникам, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25%.

- материальная помощь.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

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

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 6 к настоящему Положению).

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



органа работников.

2.8.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения в соответствии с Перечнями показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденными постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта по должностям и типам учреждений, позволяющие оценить результативность и качество работы, разработанные с участием представительного органа, установлены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

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

2.8.5.1. Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

2.8.5.2. Предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

2.8.5.3. Адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2.8.5.4. Своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.8.5.5. Прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.8.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 7 к настоящему Положению).

2.8.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 9 к настоящему Положению).

2.8.9. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений,



подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

2.8.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждений.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9. Другие вопросы оплаты труда.

2.9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

2.9.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений муниципальной Программы «Управление муниципальными финансами», утвержденной постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 16.08.2013 № 832, устанавливается Управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

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

2.9.4. В систему оплаты труда работников учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Заведующий МБДОУ №35 с.Ачан

С.Г. Киле



## РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок  
заработной платы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8792
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент, вожатый	5541
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5717
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь; машинистка, экспедитор, калькулятор, кассир, архивариус	4297
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант	5605



5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6165
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6724
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик	6911
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер (инженер-сметчик), инженер по охране труда, системный администратор, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6540
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий)	4062
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4484
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4581
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5263



8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	5750
8.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)	7566
9	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
9.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	14561
10.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры		
10.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	5717
10.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6434
11.	Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
11.1	2 квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС	5594
12.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
12.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6066
12.2	4 квалификационный уровень	фельдшер	6618
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений, общеобразовательных учреждений, бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования и прочих учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный	8317



	уровень	руководитель; вожатый	старший	
	2	концертмейстер;	педагог	9036
13.2.	квалификационный уровень	дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель		
	3	Воспитатель;	методист;	9668
13.3.	квалификационный уровень	педагог-психолог; педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	старший	
	4	Педагог-библиотекарь;		9907
13.4.	квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель;	старший	
		методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	учитель;	
14.	Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей			
14.1.		специалист по охране труда, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности		6540
14.2.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		9907



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

п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
	2	3
	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность:	
	педагогическим работникам <*>	0,2
	другим работникам <*>	0,15
	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:	
	медицинским работникам	0,3
	педагогическим работникам	0,2
	другим работникам <***>	0,15
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
0.	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.



Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения МБДОУ №35 с.Ачан

**РАЗМЕРЫ**  
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной  
платы за квалификационную категорию

Показатели квалификации	Педагогические работники
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15

**РАЗМЕРЫ**  
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наличие ученой степени,  
звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий  
в процентах

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководители учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие ученого звания «доцент»	10
Наличие ученого звания «профессор»	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ)	10



**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:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель;	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного

		образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Старший преподаватель; преподаватель	тренер-тренер-	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
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 министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о порядке назначения и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет  
работникам учреждения МБДОУ № 35 с.Ачан

1. Общие положения

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам учреждения МБДОУ №35 с.Ачан (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Заместителям руководителей (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

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

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

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

1.2. Выплата производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж  
непрерывной работы, выслугу лет

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

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;

- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

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

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

2.1.4. 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 выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

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

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:



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

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

---

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего востока.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

### II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату материальной помощи, таковая выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы  
работникам учреждения МБДОУ № 35 с.Ачан

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

### 2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

### 3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;

- подготовка и участие во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обученности обучающихся;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

#### **4. Источники премиальных выплатах**

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

---



## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения  
МБДОУ №35 с.Ачан

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 22.11.2023 № 835.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, повышению качества образовательных услуг.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) в соответствии с Критериями оценки результатов деятельности работников, измеряемыми качественными и количественными показателями.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с Положением о комиссии по оценке деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Положение и состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по приказу руководителя учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

1.9. Для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работник учреждения предоставляет руководителю в соответствии с Критериями оценки деятельности работников и показателями качества выполняемых работ, информацию, обосновывающую выставленный процент не позднее 10-ти дней до начала заседания Комиссии.

1.10. Фонд оплаты труда для стимулирования за качество выполняемых работ определяется учреждением самостоятельно в зависимости от финансовых результатов и распределяется между категориями персонала пропорционально удельному весу штатных единиц каждой категории в общем количестве штатных единиц по учреждению.

Общая сумма, выделенная для данных выплат в категории персонала, делится на суммарное количество набранных баллов всеми работниками в категории. Таким образом, полученное число является стоимостью балла.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда в учреждении.

**Критерии оценки результатов деятельности работников, учреждения МБДОУ  
№35 с.Ачан**

**1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по ВОП, ВОР, УВР, УМР**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Организация работы учреждения в режиме инновационной деятельности (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения и т.д.)	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	3	ежемесячно
2.	Подготовка педагогов, материалов из опыта работы учреждения к участию в конкурсах, проектах: их результативность (призовые места)	Наличие призовых мест		
		-уровень муниципальный	1	ежемесячно
		- уровень региональный	2	ежемесячно
		- уровень федеральный	3	ежемесячно
3.	Организация работы творческой группы на муниципальном уровне	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	2	ежемесячно ежемесячно
4.	Создание условий в учреждении для качественной модели инклюзивного образования (специальные условия для сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов, разработка адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, руководство деятельностью психолого-педагогического консилиума учреждения)	Фактически проведенные мероприятия	2	ежемесячно
5.	Результативность работы по сопровождению педагогов, аттестующихся на высшую, первую квалификационную категории	Распоряжение о предоставлении квалификационной категории	1 2	Ежемесячно



		- первая - высшая		
6.	Организация деятельности: исполнение плана мероприятий	- консультации вного пункта; - службы ранней помощи учреждения	1  1	ежемесячно
7.	Организация работы в учреждении по сетевому взаимодействию с учреждениями дополнительного образования	фактически проведенное мероприятия	1	ежемесячно
8.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	2	ежемесячно

**2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Сопровождение педагогов осуществляющих инновационную деятельность (обобщение опыта инновационной педагогической деятельности, конкурсы, публикации, работа в творческих группах, муниципальные инновационные площадки, РМО и т.д.)	Фактические мероприятия		
		-уровень муниципальный	3	Ежемесячно
		-уровень региональный	4	Ежемесячно
		-всероссийский уровень	5	ежемесячно
2	Личное участие в инновационной деятельности	Фактические мероприятия	5	ежемесячно
3.	Организация работы с семьями воспитанников (семьи группы риска, консультативный пункт, служба ранней помощи и т.д.)	Фактические мероприятия (по расписанию)	4	Ежемесячно

4.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга в ДОУ	По результатам мониторинга (январь, май)	4	Январь май
5.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	разработка методических рекомендаций по созданию предметно-развивающей среды	1	Ежемесячно
		организация конкурса по созданию предметно-развивающей среды в ДОУ	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Организация работы по коррекции детей раннего возраста	Фактические мероприятия отчеты, справки, анализ взаимодействия со специалистами	4	
7.	За подготовку актуальной информации для размещения на официальном сайте учреждения, в средствах массовой информации и т.д.	Фактически проведенные мероприятия	3	Ежемесячно

**3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя:**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Посещаемость воспитанников группы согласно муниципального задания	- от 3 до 7 лет 80% и выше (сентябрь-май)	3	Ежемесячно
		- от 3 до 7 лет 70% - 75% (июнь-август)	2	
		- от 1 до 3 лет 65% и выше (сентябрь-май)	3	
		- от 1 до 3 лет 60% - 65% (июнь-август)	2	
2.	Эффективное проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, направленных на укреп-	Фактические мероприятия, результаты контроля, аналитические данные по заболеваемости	3	Ежемесячно



	ление и сохранение здоровья воспитанников			
3.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия (по расписанию)	1	Ежемесячно
		2	2	
		4	3	
		6	4	
4.	Создание предметно-пространственной среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия (1шт.)	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта центра развивающей среды в группе	5	
5.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер-класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия, (отчеты, материалы мероприятий и т.д.)	3	Ежемесячно
7.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Количество воспитанников обучающихся по АОП	0.5	Ежемесячно
		1		
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
8	4			
8	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно

**4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Реализация адаптированной образовательной программы для воспитанников с ОВЗ, детей -инвалидов	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП		Ежемесячно
		1	0.5	
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта	5	



		развивающей среды в ДОУ		
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактически мероприятия, отчеты, материалы, мероприятий и т.д.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия		Ежемесячно
		2	1	
		4	2	
		6	3	
8	4			
8.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, дни открытых дверей, фестивали)	Фактические мероприятия на муниципальном, районном уровне	3	

**5. Перечень критериев и показателей для оценки качество и эффективности труда инструктора по физической культуре**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	5	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Подготовка воспитанников к сдаче норм ГТО	Не менее 20% воспитанников старше 6 лет	5	Ежемесячно

5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение дней здоровья, спартакиад, родительских клубов и др.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия	1	Ежемесячно
		2	2	
		4	3	
		6	4	

**6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум,	4	



		презентация выставки и т.д.)		
3.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП		Ежемесячно
		1	0.5	
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
4.	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ, Работа с семьями группы риска	подготовка сопроводительных документов по запросу	1	Ежемесячно
		практические мероприятия (занятия, консультации, рекомендации и т.д.)	4	
5.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
6.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
7.	Эффективное межведомственное взаимодействие по сопровождению детей целевой группы (коррекционные школы, с центром социальной помощи семьи и детям)	Наличие соглашения, выполнение индивидуальных программ развития воспитанников целевой группы	5	Ежемесячно

**7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по административно-хозяйственной части:**

№ п/п	Показатель	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Организация мероприятий по рациональному использованию тепло-водо-энергоресурсов	2	Результаты анализа, справки и др.	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	2	Акты о выполненных ремонтных работах	ежемесячно
4.	Качественное санитарное состояние учебных, служебных помещений, прилегающей территории учреждения	3	отчеты	ежемесячно
5.	Эффективная работа по обеспечению комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
6.	Привлечение внебюджетных (спонсорских) средств, добровольных пожертвований на развитие материально-технической базы учреждения	3	Поступление денежных, материально-технических ценностей	ежемесячно
7.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
8.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно

**8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера, бухгалтера-экономиста**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в балах
1.	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	без замечаний	2
2.	<b>Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам</b>	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		100%	3



3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов № 44 и № 223	без замечаний	2
5.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	2
6.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
7.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	2
9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	2
10.	Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.	да	2
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
13.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	да	2

**9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда помощника воспитателя:**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных	3	фактические мероприятия,	ежемесячно

	мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.			
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и прогулочного участка	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Качественное выполнение требований по санитарному состоянию групповых помещений	3	Результаты контроля	ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

**10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по качеству приготовления питания	3	Результаты контроля	ежемесячно
2.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастными и сезонными принципами организации питания детей	3	Согласно перспективному меню	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока	3	оперативный контроль	ежемесячно

**11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда подсобного рабочего:**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений пищеблока	3	Результаты контроля	ежемесячно



3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	оперативный контроль	ежемесячно

**12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, обеспечивающих их качество	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по качеству хранения продуктов питания	3	По результатам контроля	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений	3	оперативный контроль	ежемесячно
4.	За отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации продуктов питания	3	Акты, справки.	ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно

**13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда Оператор стиральных машин/машинист по стирке и ремонту одежды**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в режимных моментах на группах раннего возраста (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию оборудования и помещений прачечной в соответствии с требованиями	3	оперативный контроль	ежемесячно
3.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, генеральных уборок.	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Проявление инициативы к повышению качества работ	3	оперативный контроль	ежемесячно

5.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	оперативный контроль	ежемесячно
----	--	---	----------------------	------------

**14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа, вахтера.**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	без замечаний	4
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	4
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин и пожарной безопасности	без замечаний	4
4.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, выходные праздничные дни. - Закрытие окон, дверей с записью всех нарушений в журнал приемки и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.д.	без замечаний	4
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	6
6.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании образовательного учреждения	да	4
7.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	да	4

**15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда завхоза.**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в учреждении, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	Ежеквартальный	5
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	Ежеквартальный	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	Ежеквартальный	3



**16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда калькулятора**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, в том числе участие в санитарно-противоэпидемических мероприятиях ОУ.	1 раз в квартал	5
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в квартал	2
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в квартал	3

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	<b>Эффективность учебно-воспитательной работы</b>		
	Сохранность контингента обучающихся	более 90%	2
	Регистрация обучающихся в системе ПФДО	более 90%	2
	Участие объединения (обучающихся) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский, - региональный; - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	3 2 1
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (наличие победителей и призеров)	Уровень мероприятий: - международный, всероссийский - муниципальный (городской)(при наличии приказов, протоколов, заверенных заявок)	3 2
	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	- реализация сетевых программ; - реализация совместных мероприятий	3 1
2.	<b>Совершенствование профессиональной компетентности</b>		
2.1.	Проведение открытых занятий, мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, проведение мастер-классов	Уровень мероприятий: - региональный уровень - муниципальный (городской, поселенческий) - учреждения	3 2 1

2.2.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень мероприятий: - всероссийский, региональный - муниципальный (городской)	3 2
2.3.	Наличие публикаций	Наличие	2
2.4.	Наставничество	Участие в реализуемой программе по наставничеству	2
3	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>		
3.1.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие фактов детского травматизма	1
3.2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу 1-10 11-20 21-30 более 30	1 2 3 4
3.3	Организация работы с детьми в отдаленных поселениях района по очно-заочным, дистанционным программам	За 1 группу	3
3.4.	Участие в организации лагерей дневного пребывания, профильных школ, сборов в каникулярное время	участие в организации и проведении	3
4.	<b>Повышение имиджа учреждения</b>		
4.1.	Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения Наличие собственного сайта	2
4.2.	Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях, воспитательном процессе	да	1
4.3.	Созданию и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинетов, спортивных залов в соответствии с требованиями, наличие наглядных пособий, методических материалов, обновление образовательных программ детских объединений и т.д.)	оформление кабинета, выставок, создание образовательной среды в учреждении и пр.)	2



УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ № 35 с. Ачан  
от 30.08.2024 № 91-Д

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о комиссии по оценке деятельности работников учреждения**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по оценке работы работников учреждения (далее – Комиссия) осуществляет свою работу в соответствии с Положениями:

- об оплате труда работников учреждения;
- об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за качество выполняемых работ;
- о премировании работников учреждений;
- об установлении и размере выплат за стаж непрерывной работы работникам учреждений.

1.2. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Основными задачами комиссии являются:

- рассмотрение информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;
- рассмотрение представлений о премировании работников;
- установление размера выплат за стаж непрерывной работы работникам;
- оценка результатов деятельности работников в соответствии с Критериями;
- выполнение иных задач в соответствии с положениями об оплате труда;
- подготовка протокола заседания комиссии, являющегося основанием для издания приказа об установлении выплат;

1.4. Основными принципами в работе Комиссии являются:

- открытость;
- коллегиальность;
- объективность;
- прозрачность;
- периодичность заседаний Комиссии.

1.5. Информация (отчеты, справки, анализы и т.п.) о показателях деятельности работников учреждения для установления выплат за качество выполняемых работ, премий, предоставляется в Комиссию за 10 дней до начала ее работы.

### **2. Порядок работы Комиссии**

2.1. Заседание Комиссии проводится планоно – (один раз в квартал или в месяц) и внепланово – по необходимости, при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии.

2.2. Секретарь Комиссии принимает от работников учреждений оценочный лист, с предварительно выставленными баллами, в соответствии с Критериями оценки деятельности работников (далее - Критерии).

Секретарь организует заседание Комиссии, ведет протокол.

2.3. Комиссия в составе председателя и её членов:

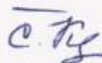
- рассматривает и оценивает, поступившую информацию;
- принимает решение путём голосования.

2.4. Принятое на Комиссии решение об установлении количества баллов по Критериям, указывается в протоколе заседания Комиссии, который является основанием

для издания приказа об установлении выплат.

Приказ о назначении выплат, с прилагаемым к нему протоколом Комиссии, доводится до сведения работников.

Руководитель учреждения



Киле С.Г.