

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 3 с Троицкое»

ПРИКАЗ

от 30.01.2023 г.

с.Троицкое

№ 04

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с Троицкое»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 с. Троицкое», в соответствии с постановлением администрации муниципального района от 22.12.202 года № 1151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей, районного методического кабинета, хозяйственно-эксплуатационной группы, подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района», и решением Совета детского сада от 30.01.2022 г. протокол № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с Троицкое».
2. Признать утратившим силу приказ от 23.01.2017 № 1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с Троицкое»;
3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 с. Троицкое» в сети интернет;
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу после его официального опубликования (обнародования), и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

Заведующий



В.А. Бельды

СОГЛАСОВАНО:
Советом Детского сада МАДОУ
«Детский сад № 3 с.Троицкое»
от 30.01.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАДОУ
«Детский сад № 3 с.Троицкое»
от 30.01.2023 г. № 04



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с.Троицкое»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с.Троицкое» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

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

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

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

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 с. Троицкое», (далее- работники) за счет средств краевого, районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.3.1. При формировании фонда оплаты труда работников казенных учреждений предусматриваются средства для осуществления выплат в расчете на год:

- оклада (должностного оклада) в размере 12 окладов (должностных окладов);

- ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в размере - от 10 до 30 процентов окладов (должностных окладов);

- ежемесячного денежного поощрения - в размере 1,7 до 6,5 окладов (должностных окладов);

- ежемесячной премии по результатам работы в размере - 50 процентов должностного оклада;

- премии по результатам работы - в размере шести должностных окладов;

- премии по результатам работы за год;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений в размере - до 100 процентов должностного оклада;

- материальной помощи - в размере одного оклада (должностного оклада);

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска один раз в год - в размере двух должностных окладов;

- выплаты водителям за классность в размере фактических затрат;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время в размере – 50 процентов к часовой тарифной ставке (оклада, рассчитанного за час работы);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- районный коэффициент за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере -1,3;
- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах, Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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

1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца. За первую половину месяца выплачивается 30 (31) числа текущего периода, за вторую половину 15 числа следующего месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке.

1.6. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

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

1. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Системы оплаты труда работников организаций включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размер повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 10 часов в неделю - директорам организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

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

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

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

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

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

- повышающий коэффициент молодому специалисту (*молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное

образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со

дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

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

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

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

2.1.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядками установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района, утвержденными постановлением главы Нанайского муниципального района от 21 июня 2022 г. № 504 «Об утверждении Порядков установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нанайского муниципального района».

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.13 настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Нанайского муниципального района, утвержденным постановлением главы Нанайского муниципального района от 01.10.2008 № 1039 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Нанайского муниципального района».

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

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

2.1.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

1.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

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

2.2.4. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия (приложение № 3 к настоящему Примерному положению).

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.7. Тарификационный список воспитателей 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 организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

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

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

2.2.10. Единовременные выплаты, установленные в соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" осуществляются в соответствии с приложением № 5 настоящего Примерного положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

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

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

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

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

2.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

2.4.3. К установленным окладам по группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения;
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах (к окладам руководящих работников, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом);
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2-2.6, 2.7)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих устанавливаются постановлением администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.3. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие учёной степени;
- за работу в образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах;
- за специфику работы в отдельной организации (в том числе отделении, группе, классе).

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

2.6.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 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 Перечнем в приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

2.6.2. К должностным окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются:

- повышающий коэффициент (за специфику работы в отдельной организации);
- персональный повышающий коэффициент.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера

2.7.1. Заработная плата руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных организаций района определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципального района.

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

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главных бухгалтеров организаций устанавливаются в размере на 10-30% ниже оклада руководителя.

2.7.5. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Примерного положения.

2.7.6. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

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

Надбавка за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, устанавливается:

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

2.7.7. Учредитель образовательных организаций устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций края, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций района подведомственных учредителю определяется учредителем, в кратности от 1 до 8.

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

2.8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении,

применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

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

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 % от должностного оклада;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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

нормы трудового права, с учетом финансово-экономического положения организации.

2.8.6. 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.

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

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

2.8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

2.9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

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

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

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

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организаций, а также показателям оценки эффективности работы организации. (Приложение 4)

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат,

позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанных с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

4) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

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

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

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

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

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

2.10. Другие вопросы оплаты труда

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

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

2.10.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

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

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

2.10.4. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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

3. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Работникам учреждений, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, материальная помощь может быть выплачена пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

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

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

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

Материальная помощь выплачивается только по основному месту работы.

Работникам учреждений рекомендуемый размер материальной помощи составляет до 100% должностного оклада, с начислениями согласно п.3.3. настоящего Положения.

Руководителям структурных подразделений учреждений рекомендуемый размер материальной помощи составляет до 100% должностного оклада, с начислениями согласно п.3.3. настоящего Положения.

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

Выплаты производятся в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к положению

РАЗМЕРЫ

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

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

п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
2.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

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

к положению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и об условиях предоставления единовременных выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного образования детей подведомственных управлению образования администрации Нанайского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

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

1) выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы,

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

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

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам

единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам

единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или
инвалидности

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

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

- увольняющиеся с педагогической должности из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Примерному
положению

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера по должностям подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»

п/п	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада(должностного оклада) ставки заработной платы
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	В соответствии с действующим законодательством
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);	до 100
	- за сверхурочную работу	В соответствии с действующим законодательством
	- за работу в ночное время	до 35
	- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	В соответствии с действующим законодательством
	- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю;	до 150
	- за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях;	до 100
	- за дополнительную работу;	до 100
	- за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника;	до 150

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к положению

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования работникам муниципальных бюджетных, автономных организаций системы общего, дошкольного и дополнительного

образования детей, подведомственных управлению образования и структурных подразделений управления образования администрации Нанайского муниципального района, Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования Нанайского муниципального района»

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

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

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

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

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

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

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

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

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

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

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

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

ВИДЫ ВЫПЛАТ

компенсационного характера по должностям в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3 с.Троицкое»

№	Должности работников организации	Виды выплат компенсационного характера	Размер доплат в % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	Период действия выплаты
1.	Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда			
1.1.	Помощник воспитателя Повар Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья Подсобный рабочий	работа с вредными условиями труда	в соответствии с действующим законодательством	на определённый период
2.	Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями			
2.1.	Воспитатель Музыкальный руководитель Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по стирке и ремонту	районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока	30	постоянно

	спецодежды и белья Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
3.	Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
3.1.	Воспитатель Музыкальный руководитель Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья Подсобный рабочий по кухне	при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);	до 100	на определённый период
3.2	Воспитатель Музыкальный руководитель Помощник воспитателя Заведующий хозяйством Повар Сторож Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	ва сверхурочную работу выполнение работ в режиме ЧС	в соответствии с действующим законодательством	в период чрезвычайных ситуаций

	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья Подсобный рабочий по кухне			
3.3	Сторож	за работу в ночное время	до 35	за период выполнения работы
3.4	Сторож	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии с действующим законодательством	за период выполнения работы
	<u>За дополнительную работу:</u>			
3.5	Воспитатель Музыкальный руководитель	- за работу по благоустройству территории ДОУ; - выполнение дополнительного объема работ по подготовке учреждения к началу учебного года;	до 100	на определенный период
	Помощник воспитателя Повар Заведующий хозяйством	- за участие в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки; - за интенсивность и напряженность в работе связанные с карантинными мероприятиями в ДОУ; - за участие в пополнении педагогического процесса (изготовление дидактических пособий и др.)	до 100 до 100 до 100	на определённый период

		- за выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени		
	Заведующий хозяйством	- работа в различных комиссиях, стабилизирующих деятельность ДОУ; - за выдачу заработной платы; - за сбор платы за питание сотрудников; - за исполнение обязанностей кладовщика; - за уборку кладовых помещений; - за ведение учета питания сотрудников	до 100	на определённый период
	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию здания	-за ремонт оборудования; -за инициативу и выполнение творческих заданий; -за погрузо-разгрузочные работы (товара), и поднос к складу; -за интенсивность работы на время отпуска сотрудников (напарника); -за выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени; -за ликвидацию последствий аварийных ситуаций;	до 100	на определённый период
	Повар	-за ручную обработку овощей и мясорыбную продукцию; - за интенсивность и напряженность в работе связанные с карантинными мероприятиями в ДОУ;	до 100	на определённый период

		- высокое качество приготовления пищи (на основании заключения бракеражной комиссии)		
	Помощник воспитателя	- за уборку служебных помещений; помощников воспитателей на группах	до 100	на определённый период
	Подсобный рабочий по кухне	- за интенсивность и напряженность в работе связанные с карантинными мероприятиями в группе и в ДОУ; - за поднос воды	до 100	на определённый период
	Сторож	- за большой объем осматриваемой территории здания и территории учреждения	до 100	на определённый период
<u>За работу не входящую в круг должностных обязанностей работника:</u>				
3.6	Воспитатель Музыкальный работник	-за руководство методическим объединением; -за выполнение обязанностей секретаря педагогических советов; -за организацию работы музейной комнаты; -за работу с сайтом ДОУ; -за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - за ведение официальных страниц в ВК, одноклассники и др.	до 30	на определённый период
	Заведующий хозяйством	-за приготовление дезинфицирующих растворов;	до 30	на определённый период

		<ul style="list-style-type: none"> - за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - за участие в озеленении и благоустройстве территории; - контроль за качеством и сроком реализации, поступающих на пищеблок продуктов питания; 		
	Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> - за помощь воспитателям в оформлении и обогащении предметно-пространственной среды в группах; - за изготовление поделок для эстетического оформления помещений и территории ДОУ; - за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - за кварцевание помещений ДОУ; - за участие в озеленении и благоустройстве территории; - за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы; - за поднос из одного здания в другое пищи для детей. 	до 30	на определённый период
	Повар	<ul style="list-style-type: none"> - за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим 	до 30	на определённый период

		<p>работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - приготовление пищи детей с ОВЗ; - за проведение ремонтных работ помещений детского сада; - За участие в озеленении и благоустройстве территории; 		
	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья	<ul style="list-style-type: none"> - за изготовление, пошив и ремонт костюмов, атрибутов для детских праздников; - за оказание помощи воспитателям на группе мл. дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.); - соблюдение эстетического убранства ДОУ; - за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы; 	до 30	на определённый период
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> - за использование личного инструментария; - за выполнение работ повышенной сложности; - за работу с материалом и оборудованием требующим капитального ремонта; - за все виды работ, выполняемые в организации при переводе на особо 	до 30	на определённый период

		санитарно-эпидемический режим работы;		
	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> -уборка служебного туалета (на улице); -за увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, ливневый дождь, сильный ветер и др) -за все виды работ, выполняемые в организации при переводе ее на особо санитарно-эпидемический режим работы; -за выполнение дополнительного объема работ по благоустройству территории ДОУ; - за проведение ремонтных работ на территории и помещении детского сада - за работу с техникой (триммер) 	до 30	на определённый срок
	Сторож	<ul style="list-style-type: none"> -выполнение дополнительных обязанностей по охране территории прилегающей к зданию ДОУ; -эффективность использования и сохранность материально-технических энергоресурсов; - за участие в озеленении и благоустройстве территории; 	до 30	на определённый период

		-за проведение ремонтных работ помещений детского сада;		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к положению

Показатели за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы работников Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с. Троицкое»

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии	Баллы
1	Для всех должностей		
1.1	Общественная активность:	- участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	от 5 до 10
1.2	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения педагогами на районном, краевом уровне	-организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; -подготовка к новому учебному году; -общественная работа -участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, - активное участие в работе методических объединений и творческих групп	от 5 до 15
1.3	Рациональное использование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств	оперативный контроль	от 1 до 5
1.4	Соблюдение норм	- отсутствие больничного	5 (1 раз в квартал)

	здорового образа жизни:	листа	
1.5	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:	- за оперативность и качество результата труда	от 1 до 5
1.6	За работу в общественных комиссиях МАДОУ:	- бракеражная комиссия; - совет детского сада; - комиссия материального стимулирования	от 1 до 5
1.7	За качественное замещение временно отсутствующего работника	по факту	до 8
1.8	За работу по благоустройству территории МАДОУ:	- озеленение - строительство, ремонт оборудования - покраска оборудования	от 5 до 15
1.9	Соблюдение работниками положений Кодекса этики		от 1 до 5
2	Для воспитателей, музыкального работника		
2.1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (за 1 полугодие – на 15 января, за год – на 15 мая)	- результаты мониторинга (в т.ч. в электронном виде); оперативного контроля со стороны заведующего	91-100% - 10 81-90% - 9 71-80% - 7 61-70% - 5 51-60% - 3
2.2	Посещаемость воспитанниками группы ОУ	фактическая посещаемость и списочный состав группы.	фактическую посещаемость делим на списочный состав группы. Максимальный балл – 5. От 1 до 0,7 - 5 баллов, от

			0,69 до 0,40 - 4 балла, от 0,39 до 0,28 - 3 балла, от 0,27 до 0,10 - 2 балла, менее 0,10 - 0 баллов
2.3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	-низкий уровень заболеваемости воспитанников группы.	максимальный балл -5 100% - 5 баллов 80% - 4 балла 60 % - 3 балла 40% - 2 балла 30% и ниже - 1 балл
2.4	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	- отсутствие травм	отсутствие травм - 10 баллов Наличие травмы - лишение надбавок.
2.5	Личный вклад в повышение качества образования:	-участие в профессиональных конкурсах - наличие публикаций - выступление на семинарах, конференциях, круглых столах	районный уровень – 5 краевой уровень – 10 федеральный уровень -15 за результативность участия в конкурсе: 1 место – 10 баллов, 2 место – 7 баллов, 3 место – 4 балла) наличие публикаций, выступления - от 1- 5 баллов.
2.6	Сложные и напряженные условия труда	- контингент воспитанников до 2 лет	от 1 до 5 баллов.
2.7	Наставничество:	-работа с молодыми педагогами -работа в творческой группе -посещение методических объединений	от 1 до 10 баллов

2.8	Качество взаимодействия с родителями.	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие задолженности по родительской плате. - привлечение родителей к участию в жизни детского сада. - участие в консультировании родителей (законных представителей) детей посещающих группу ДОУ. 	от 1 до 5 баллов.
2.9	Своевременное и качественное оформление документации группы	<ul style="list-style-type: none"> - план воспитательно-образовательной работы, - тетрадь посещаемости, самообразования, - документация по проведению диагностики и др. 	без замечаний -5 баллов, единичные замечания – 4баллов, систематические замечания – минус 5 баллов
2.1 0	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе информации и др.	<ul style="list-style-type: none"> - создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе. - создание новых пособий, - насыщение уголков, - сохранность имущества, - регулярное обновление стендовой информации 	от 1 до 5 баллов.
2.1 1	Разработка и внедрение в педагогический процесс ДОУ инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИКТ.	<ul style="list-style-type: none"> -наличие методических разработок конспектов, - запись презентаций на электронные носители, - пополнение электронной библиотеки методического кабинета 	от 1 до 5 баллов (за каждый проект).
2.1 2	Активное участие в работе методических объединений и творческих групп района.	наличие подтверждающих документов (копия приказа)	от 1 до 5 баллов.

2.1 3	Реализация вариативной части ООП ДОУ	реализация индивидуальных, групповых проектов с воспитанниками, социальных проектов (наличие программы, планов)	10 баллов (за каждый проект)
3	Помощники воспитателя		
3.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	оперативный контроль зав. хозяйством	от 1 до 5
3.2	Качественная организация питания в группе	оперативный контроль зав. хозяйством, воспитателя	от 1 до 5
3.3	Помощь воспитателям	- проведение закаливающих процедур, - досуговой деятельности детей	от 1 до 5
3.4	Помощь воспитателю в обогащении предметно – развивающей среды	- оформление уголков - проявление творческой инициативы - оформление учреждения к мероприятиям ДОУ	от 1 до 8
4	Заведующий хозяйством		
4.1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	акты проверок	от 1 до 5
4.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	копии документов	от 1 до 5
4.3	Своевременность и качество проведения инструктажа	журнал инструктажа	от 1 до 3
4.4	Обеспечение сохранности имущества учреждения	акты ревизий, инвентаризации	от 1 до 5
4.5	Обеспечение контроля и высокого качества	акт приемки ремонтных работ	от 1 до 5

	подготовки и организации ремонтных работ		
4.6	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения	фактическое состояние	от 1 до 5
4.7	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	по факту	от 1 до 5
4.8	Качественное составление документации для укрепления материально технической базы учреждения	документы	от 1 до 5
4.9	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	по факту	от 1 до 5
5.0	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	по факту	от 1 до 5
5	Для должностей младшего обслуживающего персонала		
Повар			
5.1	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	отсутствие замечаний, оперативный контроль	от 1 до 5
5.2	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	отсутствие замечаний по актам	от 1 до 5
Подсобный рабочий по кухне			
5.4	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	оперативный контроль зав. хозяйством, заведующим	от 1 до 5
5.5	Качество первичной обработки овощей и фруктов	оперативный контроль зав. хозяйством, заведующим	от 1 до 5
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды и белья			
5.6	Соблюдение технологии стирки и	качество	от 1 до 5

	глажки белья, спецодежды из различных материалов		
5.7	Мелкий ремонт мягкого инвентаря	по факту	от 1 до 5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
5.8	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	отсутствие замечаний	от 1 до 5
5.9	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	по факту	от 1 до 10
5.10	За оперативные действия при устранении ЧС	по факту	от 1 до 10
5.11	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)		от 1 до 5
Дворник, уборщица			
5.12	Качественная и своевременная уборка территории, помещений	отсутствие замечаний по актам административно-технического контроля	3
5.13	Срочные работы	по факту	от 1 до 10
5.14	За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	по факту	от 1 до 5

Показатели
для установления премиальных выплат по итогам работы и выполнение
особо важных и срочных работ работникам
МАДОУ «Детский сад № 3 с.Троицкое»

№ п/п	Показатели	Критерии	Максимальные оценки (баллы)
Педагогическим работникам			
1.	Проведение районных и краевых мероприятий	до 100% размера должностного оклада	единовременн о
2.	Участие в профессиональных конкурсах	до 100% размера должностного оклада	единовременн о
3.	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
5.	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
6.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
Учебно - вспомогательному и техническому персоналу			
7.	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
8.	За сохранность учреждения (эффективность использования имущества)	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
9.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	До 100% размера должностного оклада	единовременн о
10.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	до 100% размера должностного оклада	единовременн о

