

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Алёнушка»

Принято общим собранием  
трудоого коллектива  
Протокол от 30.12.2022г. №3

Утверждено  
заведующей  
Приказ от 30.12.2022г. №100



**Положение  
об оплате труда работников**

п. Зимовники  
2022г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Алёнушка» (далее МБДОУ детский сад «Алёнушка»), подведомственного управлению образования Зимовниковского района (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ детского сада «Алёнушка» (далее - образовательная организация), подведомственного управлению образования Зимовниковского района (далее – управление образования), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда педагогических работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата 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.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.6. Заработная плата работников образовательной организации (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников за счет средств областного и местного бюджетов.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется образовательной организацией в пределах выделенных средств областного и местного бюджетов.

Фонд оплаты труда образовательной организации за счет средств областного и местного бюджетов определяется управлением образования при составлении Плана финансовой – хозяйственной деятельности на очередной год и плановый период.

## 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исклю-

чением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с таблицами №1-5 настоящего Положения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	7607

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12041
	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	12626
	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13242
	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравоохранения России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих вто-	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5862

рого уровня»			
--------------	--	--	--

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**РАЗМЕРЫ**  
ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2		3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	4169
	1-й квалификационный разряд		
	2-й квалификационный разряд		
	3-й квалификационный разряд	кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;	4411
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	Оператор котельной 3 разряд;	4669
	4-й квалификационный разряд	оператор котельной 4 разряд;	4957
	5-й квалификационный разряд	оператор котельной 5 разряд	5244

2.3.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минсоцразвития России, приведены в таблице №5

Таблица № 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ** по должностям служащих, не входящих в ПКГ, утвержденные приказами Минсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	6449

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем образовательной организации проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудо-

выми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ  
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>За работу в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, имеющей классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не входящие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>Иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>до 10 5-15</p> <p>до 20</p>
2.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы:</p> <p>руководитель образовательной организации, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>Иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>
3.	<p>За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуж-</p>	

дающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные образовательной организации: педагогические работники	5-15
--	------

Примечание к таблице № 6.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются образовательной организацией и фиксируются в Положении об оплате труда работников образовательной организации. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

3.5.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

## РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>Работникам образовательной организации за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <p>руководителю комиссии (консилиума, объединения)</p> <p>секретарю комиссии (консилиума, объединения)</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p>

2.	<p>Работникам образовательной организации, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p>работникам, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
3.	<p>Работникам образовательной организации, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)</p>	<p>в размерах, утверждаемых министерством общего и профессионального образования Ростовской области</p>

Примечание к таблице № 7.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в Положении об оплате труда работников организации с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1 - 3 таблицы № 6 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

3.6. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за рабо-

ту по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам)

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются образовательной организацией.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом

руководителя образовательной организации (приложение №2)

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением п.4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю образовательной организации – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам образовательной организации - руководителем образовательной организации в соответствии с порядком, утвержденным приказом образовательной организации.

Заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем образовательной организации в соответствии с порядком, утвержденным приказом образовательной организации, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю образовательной организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю образовательной организации, в том числе в связи со сменой руководителя образовательной организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного и местного бюджетов на финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	<p>Руководитель образовательной организации, заместители руководителя, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):</p> <p style="padding-left: 40px;">от 5 до 10 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">от 10 до 15 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">свыше 15 лет</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
2.	<p>Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):</p> <p style="padding-left: 40px;">от 1 года до 5 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">от 5 до 10 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">от 10 до 15 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">свыше 15 лет</p>	<p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 30</p>

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в образовательной организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются образовательной организацией и фиксируются приказом (приложение №3)

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов образовательной организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью образовательной организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя образовательной организации производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала образовательных организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.10. Руководителям и специалистам образовательных организаций (филиалов), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;

иным специалистам – до 25 процентов.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ  
за наличие ученой степени**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	<p>Руководитель образовательной организации, заместители руководителя, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук</p>	<p>25</p> <p>15</p>
2.	<p>Иные работники:</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук</p>	<p>до 30</p> <p>до 20</p>

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	<p>Руководитель образовательной организации, заместители руководителя, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «народный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии ведомственной награды</p>	<p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">10</p>
2.	<p>Иные работники:</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «народный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии ведомственной награды</p>	<p style="text-align: center;">до 30</p> <p style="text-align: center;">до 20</p> <p style="text-align: center;">до 15</p>

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных организаций системы образования Зимовниковского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в образовательной организации профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, но не ниже размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 11.

**РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов руководителей образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должност- ной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание.

Отнесение образовательной организации к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения образовательной организации к группе по оплате труда руководителей организаций, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства организацией, утверждается управлением образования.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

5.3. С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителю и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю образовательной организации по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности образовательной организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя образовательной организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя образовательной организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

5.5. Руководитель образовательной организации, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителя образовательной организации и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем образовательной организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю образовательных организаций, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю образовательных организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 12.

**РАЗМЕРЫ**  
предельного соотношения заработной платы руководителя образовательной организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителя руководителя образовательной организации, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю, на 0,5.

5.6.3. По решению управления образования руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя образовательной организации и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители образовательных организаций.

## 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей

их труда, осуществляется образовательными организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется образовательными организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники образовательной организации, реализующих основные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного

соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников образовательных организаций утверждается управлением образования.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и дру-

гим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### 6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, поступивших на работу в течение учебного года.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году

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

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательной организации, сформированной за счет средств областного и местного бюджетов, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается приказом образовательной организации на основании Перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.2. Работникам образовательных организаций может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю образовательной организации – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам образовательной организации – руководителем образовательной организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников образовательной организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся:

руководитель образовательной организации (заведующий);

главный бухгалтер;

заведующий хозяйством;

бухгалтер;

специалист по закупкам

---

Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников образовательной организации устанавливается приказом образовательной организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда  
от 30.12.2022 № 100

Оценочный лист  
интенсивности, результативности и качества работы старшего воспитателя  
МБДОУ детского сада «Алёнушка»  
(Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника)

п/п	Критерий	Показатель	Расчет	оценка
1	За результативность выполнения плана воспитательной работы За отсутствие замечаний со стороны вышестоящих проверяющих органов	100% выполнение плана воспитательной работы за отчетный период	1балл	
2	За высокий процент аттестации и наличия квалификационной категории у педагогических работников образовательного учреждения За прохождение курсовой подготовки, переподготовки.	наличие аттестация на соответствие занимаемой должности у 60% педагогов; наличие 1й и высшей квалификационной категории у 40% педагогов учреждения, наличие педагогов прошедших в данный период курсовую подготовку или переподготовку	1балл	
3	За участие и получение призовых мест Организации и педагогами в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых на муниципальном региональном федеральном уровне	наличие грамот, благодарственных писем, дипломов за отчетный период	1 балл	
4	За разработку и реализацию совместных со специалистами творческих социальных проектов авторских программ технологий методик направленных на развитие Организации повышения его авторитета имиджа ,за результативность выполнения методической работы , годового плана	отчет педагога об используемых интеграционных проектах программах, технологиях, методов и их применение в работе (перспективное/календарное планирование).	1балл	
5	За своевременное в соответствии с требованиями обнов-	публикации в печатных изданиях, представление мастер-класса,	1балл	

	ление официального сайта Организации	презентации, издание брошюр, буклетов с описанием и обобщением опыта работы педагога или учреждения		
--	---	--	--	--

Оценочный лист  
интенсивности, результативности и качества работы воспитателя  
МБДОУ детского сада «Алёнушка»  
(Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника)

п/ п	Критерий	Показатель	Рас- чет	оцен ка
1	За активное участие в методической работе и РМО: выставки, конкурсы, фестивали, показ открытых мероприятий, презентаций, мастер-классов организуемых в Организации на муниципальном, региональном, федеральном уровне	наличие и пополнение за отчетный период Портфолио,	1 балл	
2	За применение новых программ и технологий, инновационных методов в работе	наличие инновационных программ, технологий, методов и их применение (перспективное/календарное планирование) в работе	1 балл	
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации, исполнение приказов, распоряжений руководителя) За 100% родительскую плату	наличие перспективного планирования по всем разделам и соответствие его программе, возрасту детей к началу учебного года; ведение календарного планирования; проведение и оформление необходимой входной и итоговой диагностики; отсутствие замечаний от руководителя. ежемесячный анализ родительской платы по ведомости за отчетный период	1 балл	
4	За образцовую организацию и содержание предметно-развивающей в соответствии с ФГОС (групповые помещения)	анализ создания и обновления предметно-развивающей среды ( наличие необходимых зон. в соответствии с возрастом и индивидуальными потребностями детей)	1 балл	
5	За организацию взаимодействия с семьями	отчет о разработке и проведении групповых родительских собраний, совмест-	1 балл	

воспитанников, разнообразие форм работы с родителями с обязательным размещением отчетов, консультаций и др. форм работы с родителями на официальном сайте Организации.	ных акций, праздников и других мероприятий, изготовление буклетов, презентаций размещение информации на сайте Организации по достижениям воспитанников		
--	--	--	--

**Оценочный лист**

интенсивности, результативности и качества работы педагога-психолога  
МБДОУ детского сада «Алёнушка»  
ФИО педагогического работника

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Расчет</b>	<b>оценка результативности</b>
1	За активное участие в методической работе и РМО: выставки, конкурсы, фестивали, показ открытых мероприятий организуемых в Организации и за его пределами (муниципальном, региональном, федеральном уровне)	Портфолио, зафиксированное участие в выставках, конкурсах, фестивалях.	1 балл	
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	наличие перспективного планирования по всем разделам и соответствие его программе, возрасту детей, наличие плана работы на год к началу учебного года; проведение и оформление необходимой входной и итоговой диагностики, отсутствие замечаний от руководителя.	1 балл	
3	За качество коррекционно-образовательной работы по результатам выпуска воспитанников	диагностика готовности детей 6-7 лет к школьному обучению	1 балл	
4	За организацию взаимодействия с семьями воспитанников, раз-	разработка и проведение совместных акций, праздни-	1 балл	

	нообразии форм работы с родителями с обязательным размещением отчетов, консультаций и др. форм работы с родителями на официальном сайте Организации	ков и других мероприятий; издание папок-передвижек; буклетов, презентаций, размещение информации на сайте организации для родителей по достижениям воспитанников		
5	За разработку и реализацию совместных со специалистами творческих социальных проектов авторских программ технологий методик направленных на развитие Организации повышения её авторитета, имиджа. За своевременную и качественную подготовку необходимой документации на ПМПк	анализ используемых интеграционных проектов программ, технологий, методов и их применение в работе (перспективное/календарное планирование). анализ проведения с воспитанниками мероприятий по рекомендациям ПМПк; своевременное предоставление необходимой документации на ПМПк	1 балл	

Оценочный лист  
интенсивности, результативности и качества работы музыкального руководителя  
МБДОУ детского сада «Алёнушка»  
ФИО педагогического работника

п/	Критерий	Показатель	Расчет	оценка
1	За успешное проведение музыкальных праздников, викторин, постановку музыкально-театрализованных представлений с обязательным размещением отчетов, консультаций и др. форм работы на официальном сайте Организации	анализ проведения музыкальных праздников, викторин, постановку музыкально-театрализованных представлений; образцовую организацию и содержание музыкального зала.	1 балл	
2	За участие и получение призовых мест педагогом и воспитанниками, в различных музыкальных конкурсах, и прочих мероприятиях музыкальной направленности, организуемых на муниципальном, региональном, федеральном	наличие и пополнение Портфолио, грамот у воспитанников за отчетный период	1 балл	

	уровне			
3	За активное участие в методической работе и РМО: выставки, конкурсы, фестивали, показ открытых мероприятий организуемых как в Организации, так и за его пределами (муниципального регионального, федерального уровня)	зафиксированное участие в выставках, конкурсах, фестивалях, как в учреждении, так и за его пределами (муниципального регионального, федерального уровня)	1 балл	
4	За создание эффективной предметно-развивающей среды в группах, способствующей музыкальному развитию детей 1.5 лет- 7 лет в соответствии с ФГОС.	анализ создания и эстетического оформления предметно- развивающей среды по музыкальному развитию в группах	1балл	
5	За разработку и реализацию совместных со специалистами творческих социальных проектов авторских программ технологий методик направленных на развитие Организации повышения его авторитета имиджа. За организацию работы с одаренными, талантливыми детьми	анализ используемых интеграционных проектов программ, технологий, методов и их применение в работе (перспективное/календарное планирование).. наличие образовательной программы, плана работы, анализ результатов деятельности воспитанников	1балл	

Оценочный лист  
интенсивности, результативности и качества работы инструктора по физической культуре

МБДОУ детского сада «Алёнушка»  
(Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника)

п/п	Критерий	Показатель	Расчет	оценка
1	За активное участие в методической работе и РМО: выставки, конкурсы, фестивали, показ открытых мероприятий, презентаций, мастер-классов организуемых в Организации	наличие и пополнение за отчетный период Портфолио,	1балл	

	,муниципальном, региональном, федеральном уровне			
2	За образцовую организацию и содержание предметно-развивающей в соответствии с ФГОС (групповые помещения)	анализ создания и обновления предметно-развивающей среды ( наличие необходимых зон. в соответствии с возрастом и индивидуальными потребностями детей)	1 балл	
3	За разработку и реализацию совместных со специалистами, воспитателями творческих социальных проектов авторских программ технологий методик направленных на развитие Организации повышения его авторитета имиджа.	отчет об используемых интеграционных проектах программах, технологиях, методов и их применение в работе (перспективное/календарное планирование).	1 балл	
4	За организацию взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями с обязательным размещением отчетов, консультаций и др. форм работы с родителями на официальном сайте Организации.	отчет о разработке и проведении групповых родительских собраний, совместных акций, праздников и других мероприятий, изготовление буклетов, презентаций размещение информации на сайте Организации по достижениям воспитанников	1 балл	
5	За организацию работы с педагогами по созданию эффективной предметно-развивающей среды в группах, способствующей физическому развитию, формированию ЗОЖ у детей 5- 7лет в соответствии с ФГОС			

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
главного бухгалтера МБДОУ детского сада «Алёнушка»**

Ф.И.О.

Отчетный период:

Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок			Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>Позитивные результаты деятельности главного бухгалтера</b>	<b>1</b>	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности организации			
	<b>2</b>	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества организации;			
	<b>3</b>	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов			
	<b>4</b>	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат			
	<b>5</b>	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств			
	<b>6</b>	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин			
	<b>7</b>	Отсутствие просроченной			

		задолженности по налогам и сборам			
	<b>8</b>	Соблюдает правила безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники			
	<b>9</b>	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей			
		Своевременное и качественное представление отчетной информации			
		Качественное ведение документации			
<b>Итого:</b>					

**О порядке премирования и материального стимулирования работников  
МБДОУ детского сада «Алёнушка»**

**Общие положения.**

1. Настоящее Положение о порядке премирования и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Алёнушка» (далее – Положение) регулирует порядок премирования и материального стимулирования работников МБДОУ детского сада «Алёнушка» (далее Организации), разработано на основании постановления Администрации Зимовниковского района от 12.10.2016г. №579 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Зимовниковского района», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации

2. Положение включает в себя:

- Порядок премирования и материального стимулирования
- Порядок выплаты материальной помощи

3 Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- участие в региональных и муниципальных программах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

5. Материальная помощь работникам МБДОУ детского сада «Алёнушка» может быть оказана из фонда оплаты труда и в зависимости от финансовых возможностей Организации, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда при наличии экономии.

6. Порядок и размеры оказания материальной помощи устанавливаются Организацией самостоятельно с согласованием профсоюзного комитета.

## **РАЗДЕЛ 1. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИЙ.**

1.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Организации в соответствии с порядком о премировании.

1.2. Премия по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год начисляется по фактически отработанному времени за календарный период. Разрешается премирование по результатам выполнения разовых и иных поручений, а также в других случаях.

1.3. При увольнении работника по уважительной причине (в порядке перевода, в связи с сокращением численности, в связи с выходом на пенсию по всем основаниям, в связи с призывом на военную службу, поступлением в учебное заведение) премирование производится на общих основаниях.

1.4. Премия начисляется на должностной оклад.

1.5. Право на премию по итогам работы за год имеют:

- работники, проработавшие полный календарный год и состоящие в списочном составе на конец года (исключение - операторы газового оборудования, принятых на определенный срок; также работники, проработавшие менее года, проявившие в каком-либо мероприятии, по согласованию с профсоюзом);

- работники, (включая женщин, ушедших в отчетном году в декретный отпуск, а также вышедших из отпуска по уходу за ребенком), при увольнении по уважительной причине (в порядке перевода, в связи с сокращением численности, в связи с выходом на пенсию по всем основаниям, в связи с призывом на военную службу, поступлением в учебное заведение, принятых на определенный срок - с выплатой премии пропорционально отработанному в году времени;

- работники-совместители, на усмотрение руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Условия установления премий:

2.1. Руководитель Организации согласовывает с профкомом премирование специалистов, педагогов, обслуживающего персонала. Комитет принимает решение по премированию сотрудников открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.2. Премияльные и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за выслугу лет, работникам устанавливаются от должностного оклада по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год; в процентном выражении или в фиксированной сумме).

2.3. Единовременное премирование работников Организации производится на основании приказа руководителя в следующих случаях:

2.3.1. к юбилейным датам сотрудников – 55 лет (женщинам) и 60 лет (мужчинам) - до 100% от должностного оклада;

2.3.2. к профессиональному дню работников учреждения – День воспитателя и всех дошкольных работников, День бухгалтера – до 100% от должностного оклада;

2.3.3 при уходе на пенсию, сотрудникам проработавших в ДОО более 25 лет (педагогам) и более 20 лет (техническому персоналу) – в фиксированном размере до 10 000 рублей.

2.3.4. к государственным праздникам: Новый год, 8 марта, 23 февраля – в фиксированном размере до 5 000 рублей.

2.4. Премирование работников Организации по результатам работы за месяц, квартал, полугодие или год производится на основании приказа руководителя Организации в следующих случаях:

**Педагогических работников:**

- 2.4.1. За результативность выполнения плана воспитательной работы, за ведение и обновления сайта учреждения 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.2. За снижение заболеваемости, при посещаемости (85%) для младших и средних групп в размере 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.3. За снижение заболеваемости, при посещаемости (90%) для старших и подготовительных групп в размере до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.4. За применение новых программ и технологий, инновационных методов в работе – до 200% или фиксированной сумме.
- 2.4.5. За активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении – до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.6. За участие или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (муниципального регионального, федерального уровня) – до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.7. За проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий и спортивных соревнований (дней здоровья) до 200% от должностного оклада; или фиксированной сумме.
- 2.4.8. За внедрение в практику видео -, слайд – занятий до 200%; от должностного оклада или фиксированной сумме.

- 2.4.9. За описание, обобщение, распространение в коллективе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектах до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме
- 2.4.10. За наставничество до 200%; от должностного оклада; или фиксированной сумме
- 2.4.11. За сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах до 200%; от должностного оклада; или фиксированной сумме.
- 2.4.12. За высокий уровень исполнительской дисциплины ( подготовка отчетов, документации, организация своевременной родительской оплаты) до 200%; от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.13. За образцовую организацию и содержание предметно- развивающей среды (кабинеты, группы, музыкальный, спортивный зал) до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.14. За высокое качество проводимых мероприятий до 200%; от должностного оклада; или фиксированной сумме.
- 2.4.15. За соблюдение санитарно- гигиенических норм и правил охраны труда в процессе трудовой и учебно- воспитательной деятельности до 200%; от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.16. За активное участие в методической работе и РМО (выставки, конкурсы, показ открытых мероприятий) до 200%; от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.17. За обеспечение базовых условий содержание воспитанников и осуществление образовательного процесса до 200%; от должностного оклада или фиксированной сумме.
- 2.4.18. За проявление творчества и инициативы ,за качество образовательной работы по результатам выпуска воспитанников через ПМПк до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме, за активное качественное участие и особый вклад в благоустройство Организации и его территории .

**Завхоза:**

2.4.19. За качественное и своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной Организации, в том числе обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой ре-

жим, режим подачи питьевой воды и др.) – до 200% от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.20. За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 200% от оклада или в фиксированной сумме;

2.4.21. За выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта до 200% от оклада или в фиксированной сумме;

2.4.22. За качественную работу по хранению и списанию материальных ценностей – до 200 % или в фиксированной сумме.

#### **Обслуживающего персонала:**

2.4.23. За активное участие в детских праздниках до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.24. За расширение сферы деятельности и качественную работу до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.25. За косметический ремонт в группах и на участке детского до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.26. За выполнение особо важной работы, выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.27. За изготовление пособий для работы с детьми до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.28. За многолетний и добросовестный труд, за активное участие в общественных мероприятиях проводимых в учреждении до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.29. За интенсивность и качество выполняемых работ до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.30. За соблюдение санитарно- гигиенических норм и правил охраны труда в процессе трудовой деятельности до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

2.4.31. За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, за соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения до 200% от должностного оклада или фиксированной сумме.

#### **Главному бухгалтеру: бухгалтеру:**

2.4.32. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Организации на конец отчётного периода – до 200%;

2.4.33. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - до 200%;

2.4.34. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – до 200%;

2.4.35. Качественное ведение документации и своевременная сдача отчётности – до 200%;

2.4.36. Бесперебойная работа ДОО, связанная со своевременным заключением договоров с поставщиками и перечислениями денежных средств – до 200%.

**бухгалтеру:**

2.4.37. За отсутствие ошибок в первичных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета до 200 % от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.38. За интенсивность труда в отчетный период (за 3 квартал) 100 % от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.39. За успешное освоение и применение новых технологий программ 100 % от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.40. Отсутствие недостатков ТМЦ по результатам инвентаризации 100 % от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.41. За грамотное оформление документов при проведении инвентаризации 100 % от должностного оклада или в фиксированной сумме;

2.4.42. Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности по утвержденным формам в соответствии с действующими нормативными актами 100 % от должностного оклада или в фиксированной сумме.

3. Показатели, учитываемые при оценке труда.

3.1. При установлении доплат и надбавок, определении размера премий работникам МБДОУ детского сада «Алёнушка» учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Организации;
- вклад в развитие воспитательно - образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- активная работа с общественными организациями, по проблемам воспитания;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- активное участие в общественной жизни Организации
- подготовка районных мероприятий, проведение открытых занятий;
- эффективная работа с родителями.

#### 4. Условия изменения или прекращения выплат премий.

4.1. Надбавки стимулирующего характера и премии могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности образовательной Организации, личного участия работника образовательной Организации в обеспечении образовательного процесса.

Не начисляется премия в следующих случаях:

- если, результаты работы не достигли основных показателей премирования;
- при увольнении работника по собственному желанию в расчетном периоде или за виновные действия;
- прогула;
- появления на работе в нетрезвом состоянии;
- не обеспечение сохранности имущества.

4.2. Основанием для снижения или лишения премиальных выплат может служить:

- грубое нарушение устава образовательной Организации, правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников учреждения - до 100%;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства - до 100 %;
- наличие обоснованных выводов и замечаний комиссий о нарушении трудовой дисциплины, качества оказываемых услуг и пр. работником учреждения - до 100%;
- резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера - до 100%;
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание или выговор, действующие в течение календарного года) - до 100%;
- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности учреждения до 100%.

4.3. Основанием для назначения премиальных выплат может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

## РАЗДЕЛ 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

**2.1.** Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам ДОО определяется заведующим и оформляется приказом.

**2.2.** Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов и ходатайство профсоюзного комитета.

**2.3.** Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, операция, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 руб.;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – до 3000 руб.;
- с бракосочетанием, рождением ребенка – до 2000 руб.

**2.4.** Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается заведующим МБДОУ.

**2.5.** Порядок выплаты материальной помощи заведующему ДОО определяется учредителем.