

Управление образования, молодежной политики и спорта  
администрации Амурского муниципального района

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 21 г. Амуурска  
Амурского муниципального района  
Хабаровского края

Утверждено  
Приказом № 160 -Д  
от «23» октября 2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников учреждения**

ПРИНЯТО с учетом мнения  
общего собрания работников  
от «23» октября 2024  
Протокол № 6

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 г. Амуурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019г. № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Минобрнауки Хабаровского края от 25.07.2024 N 29 «Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08 августа 2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023. Протокол № 11 (далее – Единые рекомендации), постановление администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об утверждении систем оплат труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края», постановление администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 04.10.2024 № 911 «Об утверждении Положения по оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района хабаровского края», приказ управления образования молодежной политики и спорта от 22.10.2024 № 488-Д «Об утверждении положений об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения, подведомственных управлению образования. молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – работники, учреждение, управление

образования, молодежной политики и спорта соответственно) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения.**

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

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля);

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля);

Основанием для установления минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням является постановление Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 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 должности по соответствующей профессии или специальности.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, указанных в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

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

- за специфику работы в отдельной группе;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.1.4. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течении трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течении трех лет.

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

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

Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) не образует новый оклад, должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

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

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной группе устанавливаемых работникам учреждения *приложение № 2* к настоящему Положению.

2.1.7. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.6. настоящего раздела) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» на основании Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края. Утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 178 – пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края»

2.1.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (пункт 2.7 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в

муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края. Утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 №101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» на основании Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 179 – пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края»

2.1.9. 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.

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

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

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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

2.2.2.1. За специфику работы в отдельной группе.

2.2.2.2. Повышающий коэффициент молодому специалисту.

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

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7. настоящего раздела.

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

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

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

- за специфику работы в отдельной группе.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего раздела.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7. настоящего раздела.

2.4. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников.

2.4.1 Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.4.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.4.2.1. За специфику в отдельном учреждении.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего раздела.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7. настоящего раздела.

2.5. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера.

2.5.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждением  
Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, определяются трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.5.3. Размеры должностного оклада заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя

2.5.4. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего раздела.

2.5.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7. настоящего раздела.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения ими целевых показателей результатов эффективности работы.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего учреждением, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утвержденному Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 №101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 №178–пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края» и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера, в учреждениях, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;



- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок установления выплат компенсационного характера в учреждении, подведомственном управлению образования, молодежной политики и спорта, определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края. Утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края»

2.6.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях. Приравненных к районам Крайнего Севера. В южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу). Ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.6.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим. Специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 №222 «об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- применяются коэффициенты за работу в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 №100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района»

2.6.5. Выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, условиях отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.6.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом.

2.6.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни проводится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Конкретные размеры оплаты труда 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 представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6.11. Прочие виды доплат за работу не входящую в круг должностных обязанностей работников Учреждения.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

2.7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 №101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» на основании Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

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

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующее у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в *Приложении № 3* к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

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

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплат труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течении срока ее действия в *Приложении № 4* к настоящему Положению.

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

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

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта по должностям учреждения, позволяющие оценить

результативность и качество работы, разработанные с учетом мнения трудового собрания, установлены в *Приложении № 5* к настоящему Положению.

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

2.7.5.1. Объективности – размер вознаграждения работника и должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

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

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

2.7.5.4. Своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.7.5.5. Прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.7.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается оценочная комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения общего собрания работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения об оценочной комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения общего собрания работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ с обязательным ознакомлением работников учреждения.

2.7.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (*Приложение № 6* к настоящему Положению).

2.7.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премияльных выплат по итогам работы работникам учреждения подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (*Приложение № 7* к настоящему Положению).

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

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.8. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (*Приложение № 8* к настоящему положению).

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

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

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

Приложение №1  
к положению по оплате труда  
работников учреждения

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9320
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент, вожатый	5874
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6061
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка, экспедитор, калькулятор, кассир, архивариус	4555
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант	5942

1	2	3	4
5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6535
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	7128
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик	7326
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер (инженер-сметчик), инженер по охране труда, системный администратор, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6933
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий)	4306
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4754
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4856
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5579



1	2	3	4
8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	6095
8.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)	8020
9	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
9.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	15435
10.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры		
10.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	6061
10.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры. Искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6821
11.	Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
11.1	2 квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС	5930
12.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
12.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6430
12.2	4 квалификационный уровень	фельдшер	7016
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений, общеобразовательных учреждений, бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования и прочих учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший	8817

1	2	3	4
		вожатый	
13.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	9579
13.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель	10249
13.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10502
14.	Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей		
14.1.		специалист по охране труда, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности	6933
14.2.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10502

Приложение №2  
к положению по оплате труда  
работников учреждения

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

	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: - педагогическим работникам - другим работникам	0,2 0,15

### РАЗМЕРЫ

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

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

### РАЗМЕРЫ

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

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководители учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ)	10

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

## Критерии оценки результатов деятельности работников учреждения

### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по ВОП

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

6.	Организация деятельности: исполнение плана мероприятий	- консультативного пункта; - службы ранней помощи учреждения	1 1	Ежемесячно
7.	Организация работы в учреждении по сетевому взаимодействию с учреждениями дополнительного образования	Фактически проведенное мероприятия	1	Ежемесячно
8.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	2	Ежемесячно
	ИТОГО		21	

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

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Сопровождение педагогов осуществляющих, инновационную деятельность	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
2.	Сопровождение педагогов по обобщению, распространению опыта инновационной педагогической деятельности	Внесение в банк данных инновационной деятельности		Ежемесячно
		-уровень муниципальный	2	Ежемесячно
		-уровень региональный	3	Ежемесячно
3.	Организация работы творческой группы	Наличие мероприятий		Ежемесячно
		- уровень учреждения	2	Ежемесячно
		- уровень муниципальный	3	Ежемесячно
4.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга ООДО	По результатам мониторинга (сентябрь, январь, май)	3	Ежемесячно

5.	Участие родителей в мероприятиях, направленных на формирование личности дошкольника	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
6.	Организация работы по коррекции детей раннего возраста	Фактические мероприятия отчеты, справки, анализ взаимодействия со специалистами	4	Ежемесячно
7.	За подготовку актуальной информации и размещение на официальном сайте учреждения, в средствах массовой информации и т.д.	Фактически проведенные мероприятия	3	Ежемесячно
8.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		30	

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

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



	законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	замечаний		
	ИТОГО		20	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда  
главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	<b>Своевременное представление и качественное оформление финансовой отчетной документации</b>	Без замечаний	2	
2.	<b>Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам</b>	99% - 99,5%	1	
		99,6% - 99,9%	2	
		100%	3	
3.	<b>Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей</b>	Без замечаний	3	
4.	<b>Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов №44 и №223</b>	Без замечаний	2	
5.	<b>Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год</b>	Без замечаний	2	
6.	<b>Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды</b>	Да	2	
7.	<b>Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств</b>	Да	2	
8.	<b>Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг</b>	Да	2	

9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	Да	2	
10.	<b>Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.</b>	Да	2	
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	Да	2	
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	Да	2	
13.	Участие в реализации программы развития школы	Да	2	
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	Да	2	
	<b>ИТОГО</b>		30	

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

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Посещаемость воспитанников группы согласно муниципального задания	- от 3 до 7 лет 80% и выше (сентябрь-май)	3	Ежемесячно
		- от 3 до 7 лет 70% - 75% (июнь-август)	2	
		- от 1 до 3 лет 65% и выше (сентябрь-май)	3	
		- от 1 до 3 лет 60% - 65% (июнь-август)	2	
2.	Эффективное проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья воспитанников	Фактические мероприятия, результаты контроля, аналитические данные по заболеваемости	3	Ежемесячно
3.	Ведение кружковой работы	Выставки продуктивной деятельности воспитанников, наличие отчетной	4	Ежемесячно

		документации педагога и т.д.		
4.	Создание предметно-пространственной среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др.	5	Ежемесячно
5.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Фактические мероприятия, конспекты, отчеты, справки и т.д.	4	Ежемесячно
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия, отчеты, материалы мероприятий и т.д.	3	Ежемесячно
7.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей и комбинированной направленности	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТППК	5	Ежемесячно
8	Участие в общественной жизни ДОУ.	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		30	

**для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Фактические мероприятия, конспекты, отчеты, справки и т.д.	5	Ежемесячно
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (сентябрь, январь, май)	5	Ежемесячно
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно

4.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, фестивали и Дни открытых дверей т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	5	Ежемесячно
6.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями воспитанников	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др	3	Ежемесячно
7.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия, отчеты, материалы мероприятий и т.д	3	Ежемесячно
8.	Ведение кружковой работы	Выставки продуктивной деятельности воспитанников, наличие отчетной документации педагога и т.д.	3	Ежемесячно
	ИТОГО		30	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инструктора по физической культуре**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Фактические мероприятия, конспекты, отчеты, справки и т.д.	5	Ежемесячно
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (сентябрь, январь, май)	5	Ежемесячно
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Подготовка воспитанников к сдаче норм ГТО	Не менее 20% воспитанников старше 6 лет	3	Ежемесячно

5.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	5	Ежемесячно
6.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями детей	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др.	3	Май Январь
7.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение дней здоровья, спартакиад, родительских клубов и др.	3	Ежемесячно
8.	Ведение кружковой работы	Выставки продуктивной деятельности воспитанников, наличие отчетной документации педагога и т.д.	3	Ежемесячно
	<b>ИТОГО</b>		30	

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

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики (сентябрь, январь, май)	5	Ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	- уровень Учреждения	2	Ежемесячно
		- уровень муниципальный	3	Ежемесячно
		- уровень краевой, федеральный	5	Ежемесячно
3.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	5	Ежемесячно

4	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ	Выполнение плана работы на текущий месяц, ведение документации, отчетов.	3	Ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
6.	Работа с семьями группы риска	Обследование, сопровождение, взаимодействие с Комиссией по делам несовершеннолетних и т.д.	3	Ежемесячно
7.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями детей	Оборудование игровых центров, кабинета, методические пособия и др.	3	Ежемесячно
8.	Эффективное межведомственное взаимодействие по сопровождение детей целевой группы (коррекционные школы, с центром социальной помощи семье и детям)	Наличие соглашения, выполнение индивидуальных программ развития воспитанников целевой группы	5	Ежемесячно
	ИТОГО		32	

#### 10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда медицинской сестры диетической:

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Организация работы по обеспечению качественного питания воспитанников ДОУ	Соблюдение нормативно-правовых документов в области организации питания дошкольников	3	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому режиму пищеблока	По результатам контроля	3	Ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Просветительская работа с родителями по организации рационального питания ребенка в семье (консультации, буклеты, сайт, и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Наличие в учреждении перспективного меню с учетом возрастного, сезонного	Организация питания воспитанников в соответствии	3	Ежемесячно

	принципов организации питания для детей от 1 до 3 и 3 до 7 лет	перспективного меню		
	ИТОГО		15	

**11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам:**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Качественное ведение документации номенклатуры дел согласно	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
2.	За работу с пенсионным фондом, ЦЗН по вакансиям и квотам по инвалидам, ФСС	Своевременная отчетность	3	Ежемесячно
3.	Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам	Отсутствие замечаний	3	Ежемесячно
4.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	За своевременную и качественную подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	По результатам контроля	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

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

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.	Фактические мероприятия,	3	Ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и прогулочного участка	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно

4.	Качественное выполнение требований по санитарному состоянию групповых помещений	Результаты контроля	3	Ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

### 13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда ассистента:

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.	Фактические мероприятия,	3	Ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и прогулочного участка	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

### 14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по качеству приготовления питания	Результаты контроля	3	Ежемесячно
2.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастными и сезонными принципами организации питания детей	Согласно перспективному меню	3	Ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно



4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

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

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений пищеблока	Результаты контроля	3	Ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверок	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

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

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, обеспечивающих их качество	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по качеству хранения продуктов питания	По результатам контроля	3	Ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
4.	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации продуктов питания	Акты, справки.	3	Ежемесячно

5.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

**17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кастелянши:**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Пошив пособий (изделий) и т.д. Для обогащения предметно-пространственной среды учреждения	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, инвентаризаций	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

**18. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда оператора стиральных машин**

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

5.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

**19. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика производственных и служебных помещений**

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по выполняемым работам	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
5.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

**20. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда плотника**

№ п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Рациональное и бережное использование оборудование	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по ремонту оборудования.	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам выполненных работ.	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

## 21. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в проведении ремонтных работ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, наледи и т.д.)	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований, охраны труда	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

## 22. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа вахтера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в баллах	Период действия
1.	Качественный и своевременный обход территории на наличие травмоопасных предметов (мест, людей и т.д.)	Ведение журналов	3	Ежемесячно
2.	За своевременное реагирование на внештатную ситуацию - выход детей за территорию ДОУ, группы и т.д. - снегопад, ливень и т.д.	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
3.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
4.	Обеспечение порядка в здании учреждения в праздничные дни, ночные смены	Оперативный контроль	3	Ежемесячно
5.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Фактические мероприятия	3	Ежемесячно
	ИТОГО		15	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет для**  
**работников учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителя по административно-хозяйственной части), главному бухгалтеру при стаже работы:

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

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

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

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

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

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;

- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

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

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

2.1.4. Специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

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

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

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

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

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

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

---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях установления**  
**премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам учреждения разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением об оценочной комиссии.

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

**2. Порядок установления премиальных выплат**

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

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

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

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

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

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

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



### **3. Показатели премирования**

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутри садовских, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

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

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

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

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

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

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

---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплаты**  
**материальной помощи работникам учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам Учреждения.

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

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

**2. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

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

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

2.3. При увольнении, работнику выплачивается материальная помощь пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

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

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

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

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

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

---