

ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 15
Протокол № 1
«01» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МАДОУ №15
А.А. Безотешкая
« 01 » сентября 2023 г.
Приказ № от 01.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска

«Детский сад комбинированного вида №15», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида №15», подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования "(далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида №15», подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска (далее - учреждение)

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.4. Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую

степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, выплаты за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, выплаты за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

2. Система оплаты труда работников учреждения.

2.1. Оплата труда работников учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждения производятся иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.1.3. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

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

2.1.7. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда. Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от

25.06.2019 N 2042 "О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 N 130 "Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа"ГородХабаровск".

2.2. Оплата 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 7249 рублей (*музыкальный руководитель, инструктор по ФК*)
- 2-й квалификационный уровень - 8426 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 8426 рубля (*воспитатель, педагог –психолог*)
- 4-й квалификационный уровень - 8634 рублей(*старший воспитатель, учитель-логопед*)

2.2.3. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.4. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
- 1-й квалификационный уровень - 6274 рубля (*младший воспитатель*)

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3 настоящего Положения)

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

2.4.2.1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4715 рублей (*делопроизводитель*)

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

2.5.2.1. Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4458 рублей (*кладовщик, повар 3 разряда, помощник повара, кастелянша, ОСМ, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, слесарь, электрик, дворник, сторож, плотник*).

2.5.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 5028 рублей (*повар 4-5 разряда*)
- 2-й квалификационный уровень - 5776 рублей (*повар 6 разряда*)
- 4-й квалификационный уровень - 8302 рубля (*повар, выполняющий обязанности шеф-повара*)

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников

Медицинское обслуживание детей в учреждении осуществляется краевым государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Детская городская клиническая больница» имени В.М. Истомина министерства здравоохранения Хабаровского края (далее КГБУЗ ДГКБ) на основании соглашения о взаимном сотрудничестве от 09.01.2023 г. по организации медицинского обслуживания детей в соответствии с федеральным законодательством.

Медицинские работники, обеспечивающие медицинское обслуживание детей в учреждении, находятся в штатном расписании КГБУЗ ДГКБ.

2.7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

2.7.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, и его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих

коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

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

2.7.4. К установленным должностным окладам руководителя учреждения, их заместителей, устанавливаются повышающий коэффициент, за специфику работы.

2.7.5. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки. Сложности или важности выполняемой работ. Степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

2.7.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждения определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации г. Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.7.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителя). 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».

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

2.7.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 N 757, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в южных районах Дальнего Востока;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст.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 в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

На основании протокола заседания аттестационной комиссии по результатам специальной оценки условий труда от 15.04.2022 г. выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ устанавливается:

- повар 12%;
- младший воспитатель 8%;
- младший воспитатель (ясли) 12%;
- подсобный рабочий;
- кастелянша 4%;
- оператор стиральных машин 8%;
- рабочий КОРЗ (дворник) 4%.

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда установить дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с таблицей:

№ п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска.
1	Повар	7
2	Подсобный рабочий	7
3	Младший воспитатель	7
4	Младший воспитатель (ясли)	7

3.4.К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

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

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

Начисление выплат компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

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

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплат 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.

3.5.4.В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска, утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- повышающие коэффициенты (повышающий коэффициент за специфику работы, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, повышающий коэффициент по занимаемой должности);
- выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

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.

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

- а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Приложений № 4 (выплаты премиального и стимулирующего характера)

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный", "народный", другие почетные звания приведены в приложении № 4 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, ученую степень, звание "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 5 к настоящему Положению).

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципального автономного образовательного учреждения, подведомственных управлению образования

администрации города Хабаровска, согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты.

4.10.1. Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.10.2. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации города Хабаровска.

4.10.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование 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 течение трех лет.

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

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

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

4.10.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

4.10.5. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

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

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования администрации города Хабаровска.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

РАЗМЕРЫ повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2-х и более групп); - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15
2.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

ПЕРЕЧЕНЬ

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

2. Повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате учреждения такой должности.

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**деятельности муниципального автономного образовательного учреждения г.
Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 15 »
и порядок отнесения их к группам по оплате труда
руководителей.**

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1.К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников),превышение плановой(проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10

3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	за каждого работника	1 1 5
4	Наличие групп компенсирующей направленности (без доплаты руководителей)		
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
9.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
10.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

1.2. Образовательные учреждения относятся к шести группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	23 576	22 397	21 219	20 039	18 861	17 682

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей.

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

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

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

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение N 5
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель
Инструктор по физкультуре	воспитатель
Учитель музыки	Музыкальный руководитель

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

ПОРЯДОК
назначения выплаты за выслугу лет работникам
муниципального автономного образовательного
учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида №15 »,
подведомственного управлению образования

1. Общие положения.

1.1. Выплата за выслугу лет работникам МАДОУ № 15 производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), при стаже работы:

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

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы;

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

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

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

1.2. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

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

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время работы в:

- образовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении "Центр развития образования";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- 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 лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п. 2.1 настоящего Порядка.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знание по которым необходим для выполнения обязанностей по занимаемой должности

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты за выслугу лет, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления выплаты за выслугу лет.

4.1. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата за выслугу лет выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выслуги.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет 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, выплата вновь назначенной или измененной выплаты за выслугу лет производится после окончания указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за выслугу лет.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет у работников образования возлагается на руководителя учреждения системы образования.

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

Приложения № 7

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования
администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

Положение об установлении выплат стимулирующего и премиального характера.

Критерии для установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с соблюдением принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности и прозрачности (см. п. 4.5 основного положения).

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится соответствующей Комиссией учреждения по распределению выплат стимулирующего характера, состоящей из представителей работников данного учреждения и работодателя.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя по согласованию с представительным органом работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ о конкретном размере выплат стимулирующего характера каждому

работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

Начисление выплат стимулирующего характера производится бухгалтерией, обслуживающей данное муниципальное дошкольное образовательное учреждение ежемесячно за фактически отработанное время. К выплатам стимулирующего характера применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов и процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1. Показатели и критерии выплат стимулирующего характера

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Воспитатель, старший воспитатель

№ п/п	Наименование	Показатели	Рубли	Периодичность
1.1.	<u>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства.</u>	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	600	ежемесячно
1.2.	<u>Функционирование системы государственно-общественного управления.</u>	Эффективная организация консультативной помощи родителя (законным представителям) воспитанников	400	ежемесячно
1.3.	<u>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация</u>	Создание здоровьесберегающие среды в группе, на участке	400	ежемесячно
1.4.	<u>физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</u>	Выполнение плана детодней	2000	ежемесячно
1.5.	<u>Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда.</u>	Творческий подход к организации предметно-развивающей среды, своевременное пополнение, обновление в соответствии с требованиями программы, стандартов	500	По факту
1.6.		Качественные результаты выполнения образовательной программы	500	ежемесячно
1.7.		Качественное ведение документации	300	ежемесячно

1.8.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	300	ежемесячно
------	--	---	-----	------------

Учитель-логопед, педагог-психолог

1.9.	<u>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</u>	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	200	ежемесячно
1.10.		Исполнительская дисциплина	200	ежемесячно
1.11.	<u>Функционирование системы государственно-общественного управления</u>	Мероприятия по работе с родителями (законными представителями) ОВЗ, СОП, детей инвалидов, детей с пограничным ЗПР	600	по факту
1.12.		Эффективная организация консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников	200	ежемесячно
1.13.	<u>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</u>	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников.	400	ежемесячно
1.14.	<u>Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда</u>	Творческий подход к организации предметно-развивающей среды, своевременное пополнение, обновление в соответствии с требованиями программы, стандартов	700	ежемесячно
1.15.		Качественные результаты выполнения образовательной программы	600	ежемесячно
1.16.		Качественное ведение документации	300	ежемесячно
1.17.		Эффективная работа по организации бесплатного дополнительного образования детей	500	ежемесячно
1.18.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	200	ежемесячно
1.19.	<u>За профессиональное мастерство, классность</u>	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ (творческие отчеты педагога, доклады, презентации, открытые просмотры)	600	ежемесячно
1.20.		Эффективное использование ИКТ и мультимедийных средств обучения в образовательном процессе.	300	ежемесячно

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

1.21.	<u>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства</u>	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	200	ежемесячно
1.22.		Исполнительская дисциплина	200	ежемесячно
1.23		Выполнение дополнительного объема работы (замещение отсутствующего воспитателя, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественных нагрузок...)	2000	по факту
1.24	<u>Функционирование системы государственно-общественного управления</u>	Эффективная организация консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников	200	ежемесячно
1.25.		Мероприятия, подготовленные специалистом учреждения с участием воспитанников	600	по факту
1.26	<u>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</u>	Создание здоровьесберегающей среды в ДОУ	300	по факту
1.27.		Отсутствие случаев детского травматизма	300	ежемесячно
1.28.		Индивидуальная работа с детьми ОВЗ	1000	по факту
1.29	<u>Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда</u>	Творческий подход к организации предметно-развивающей среды, своевременное пополнение, обновление в соответствии с требованиями программы, стандартов	500	ежемесячно
1.30		Качественные результаты выполнения образовательной программы	500	ежемесячно
1.31		Эффективная работа по организации бесплатного дополнительного образования детей	500	ежемесячно
1.32		Качественное ведение документации	200	ежемесячно
1.33		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	100	ежемесячно
1.34.	<u>За профессиональное мастерство, классность</u>	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ (творческие отчеты педагога, доклады, презентации, открытые просмотры)	500	по факту
		Эффективное использование ИКТ и мультимедийных средств обучения в образовательном процессе.	500	ежемесячно

I. **Разовые выплаты для педагогических работников**

№ п/п	Наименование	Показатели	Рубли	Периодичность
2.1.	<u>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</u>	Оснащение группы и участка необходимым нестандартным спортивным оборудованием и инвентарем	1000	по факту оснащения
2.2.		Наличие листов здоровья, паспортов здоровья	1000	По факту выполненных работ
2.3.	<u>Кадровое обеспечение</u>	Вклад в решение кадровой проблемы (не в свое рабочее время взаимозаменяемость)	До 3000	по факту замены
2.4.	<u>За профессиональное мастерство, классность</u>	Распространение педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации), организация и проведение открытых мероприятий на уровне города	3000	по факту
2.5.		Участие в мероприятиях города	2000	по факту
2.6.		Призовое место в городских, краевых, общероссийских конкурсах повышающих престиж учреждения	5000	по факту
2.7.		Призовое место в конкурсе «Лучшая группа ДОУ»	3000	по факту
2.8.	<u>Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда</u>	Внедрение инновационных форм воспитательно-образовательного процесса, наличие публикаций в печатных изданиях	2000	по факту
2.9.		Участие в разработке рабочих программ, образовательной программы учреждения, программы развития учреждения	2000	по факту
2.10.		Эффективная организация работы в составе комиссии и творческих групп	2000	по факту

II. **Критерии стимулирующих выплат для других сотрудников**

№ п/п	Критерии	Показатель (составляющие)	Оценка в рублях	Периодичность
-------	----------	---------------------------	-----------------	---------------

Административный персонал (заместитель заведующего по ВМР)

3.1	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана методической работы	1000	ежемесячно
3.2		Повышение образовательного уровня педагогов ДОУ, рост их профессионального мастерства	500	ежемесячно
3.3		Организация аттестации педагогических работников Учреждения	1500	по факту

3.4		Качественная реализации инновационных программ в ДОУ	500	по факту
3.5		Организация консультативной помощи родителям (законным представителям) по обращению.	500	ежемесячно
3.6		Инициативность, творчество в применении современных форм организации труда педагогов.	500	ежемесячно
3.7	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей, общественности.	2000	по факту
3.8		Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций..	1000	ежемесячно
3.9		Участие в конкурсах профессионального мастерства: районного, городского, краевого уровня повышающих престиж учреждения	2000	по факту
3.10	<u>Качество выполняемых работ</u>	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	2000	по факту
3.11.		Создание здоровьесберегающей среды в ДОУ	1000	ежемесячно
3.12.		Качественное, своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	1000	ежемесячно
3.13		Качественные результаты выполнения образовательной программы	500	ежемесячно

Административный персонал (заместитель заведующего по АХР)

3.14	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	Экономное расходование бюджетных, внебюджетных средств (проведение мониторинга). Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	1000	ежемесячно
3.15		Погрузочно-разгрузочные работы (хозяйственные товары, синтетические моющие средства)	1500	ежемесячно
3.16	<u>Качество выполняемых работ</u>	Своевременное и качественное ведение документации, своевременная сдача документации в	1000	ежемесячно

		бухгалтерии		
3.17		Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП, отсутствие замечаний у МОП по вопросам соблюдения ТБ. ПБ, СанПиН.	1000	ежемесячно
3.18		Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	1000	ежемесячно
3.19	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	Высокий уровень подготовки и организации ремонтных работ	2000	по факту
3.20		Привлечение родителей, спонсоров и укреплению и развитию материально-технической базы МАДОУ	500	ежемесячно

Рабочие **Кладовщик**

3.21.	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации, своевременное заключение и оформление договоров на поставку продуктов питания	600	ежемесячно
3.22.		Своевременный запас необходимых продуктов	100	ежемесячно
3.23		Своевременность сдачи документации в бухгалтерию и качественное оформление документации	100	ежемесячно
3.24	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	Аккуратное содержание складских помещений	100	ежемесячно
3.25		Соблюдение сроков реализации продуктов, условий хранения	100	ежемесячно

Подсобный рабочий

3.26.	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	За работу без применения оборудования (за перенос тяжестей – баков с пищей)	700	ежемесячно
-------	--	---	-----	------------

Сторож

3.27	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	За сохранность материальных фондов и целевое использование имущества ДОУ	400	ежемесячно
3..28		Регулярный обход территории детского сада, во время дежурства	500	ежемесячно

Дворник

3.29	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	За интенсивность работы, связанной с сезонными климатическими условиями содержание газонов в	400	ежемесячно
------	--	--	-----	------------

3.30		надлежащем состоянии	500	ежемесячно
		Содержание территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН		

Уборщик помещений

3.31.	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	За сохранность материальных фондов и целевое использование имущества ДОУ	400	ежемесячно
3.32		Помощь в одевании детей (холодный период)	500	ежемесячно

Кастелянша, оператор стиральных машин

3.33	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	За стирку, подкрахмаливание, глажение, отчим в ручную (тюля, штор, детских костюмов к праздникам и развлечениям; пошив и стирка бахил)	400	ежемесячно
3.35		Оперативность выполнения заявок по ремонту и пошиву белья, костюмов, спец.одежды	500	ежемесячно

Учебно-вспомогательный персонал – младшие воспитатели (до 1400 рублей)

3.36	<u>Качество выполняемых работ</u>	Качество уборки помещений, гигиеническая и эстетическая содержание групп, регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями	250	ежемесячно
3.37		Качественная организация питания в группах: соблюдение графика получения пищи, сервировка столов в соответствии с требованиями	250	ежемесячно
3.38	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: соблюдение режима дня, санэпидем режима	250	ежемесячно
3.39		Проведение дополнительных мероприятий: участие в оформлении наглядной агитации, беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи	250	ежемесячно
3.40	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми НОД, образовательных мероприятий	200	ежемесячно
3.41		Привитие детям культурно-гигиенических навыков	200	ежемесячно

Служащие, делопроизводитель

3.42	<u>Качество выполняемых работ</u>	Своевременное и качественное заполнение табеля ведения учета рабочего	200	Ежемесячно
------	--	---	-----	------------

		времени, качественное ведение табеля учета питания сотрудников		
3.43		Качественное и своевременное оформление документации, своевременное исполнение распорядительных документов	200	ежемесячно
3.44	<u>Интенсивность и высокие результаты труда</u>	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения, оформление и сдача документации по запросу, большой объем заполнения документации	200	ежемесячно
3.45		Работа с родителями: оформление стендов для родителей по освоению родительских и бюджетных средств по содержанию детей в ДОУ	200	ежемесячно
3.46	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	Ведение документов строгой отчетности и предоставление их в вышестоящие органы	100	По факту
3.47		Соблюдение норм и правил по ОТ и ПБ	100	ежемесячно

Исполняющий обязанности шеф-повара, повар

3.48	<u>Качество выполняемых работ</u>	За высокие вкусовые качества и творческий подход к приготовлению блюд	500	ежемесячно
3.49		За образцовую организацию детского питания: согласно перспективному меню	500	ежемесячно
3.50	<u>Профессиональное мастерство и классность</u>	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	300	ежемесячно

Разовые выплаты
для всех категорий работников

4.1	<u>За личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ</u>	3000	По итогам участия
4.2	<u>Участие в тематических проверках</u>	1500	По итогам участия
4.3	<u>За активное участие в детских праздниках, помощь специалистам в подготовке к празднику, занятиям и другим массовым мероприятиям</u>	До 5000	По итогам участия
4.4	<u>Высокая результативность в ходе контроля (тематические проверки, целевые посещения со стороны руководства)</u>	1500	По итогам проверки
4.5	<u>Выполнение особо важных и срочных поручений в т.ч. работа с сайтом</u>	До 6000	По итогам участия
4.6	<u>Погрузочно-разгрузочные работы не входящие в круг должностных обязанностей</u>	До 3000	По итогам участия
4.7	<u>Высокое качество проведения ремонтных работ</u>	До 4000	По факту
4.8	<u>За эффективную работу по сохранению материально-технической базы ДОУ</u>	1000	По итогам проверки
4.9	<u>Содержание помещений и участков в соответствии с СанПин; проведение генеральных уборок на своем участке, помещениях, территории</u>	1000	По итогам проверки

Премияльные выплаты
для всех категорий работников

5.1	<u>По итогам работы за месяц</u>	До 5000	По итогам периода
5.2	<u>По итогам работы за квартал</u>	До 7000	По итогам периода
5.3	<u>По итогам работы за год</u>	До 10000	По итогам периода
5.4	<u>За добросовестный труд в системе образования; к праздникам профессиональной направленности</u>	До 10000	По факту
5.5	<u>К юбилейным датам</u>	5000	По факту
5.6	<u>За подготовку ДОУ к новому учебному году, летне-оздоровительной компании</u>	До 7000	2 раза в год

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида № 15»
подведомственного управлению образования

администрации города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет собственных доходов
городского округа "Город Хабаровск" и субвенции
из краевого бюджета на обеспечение
государственных гарантий реализации прав на получение
общедоступного и бесплатного дошкольного образования

РАЗМЕР

Выплаты стимулирующего характера учитывающей повышение оплаты труда
педагогических работников

Показатели	% от должностного оклада	Периодичность
Выплата учитывающая повышение оплаты труда педагогических работников	0,15	ежемесячно

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение г. Хабаровска
«Детский сад комбинированного вида №15»

Приказ № 42
от 29.04.2022 г.

«Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ №15»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ №15;
2. Разместить на официальном сайте образовательного учреждения;
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ №15

А.А. Безотецкая