

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение
г. Астрахани «Детский сад № 81 «Серебряное копытце»

От работодателя

Заведующий

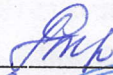
МБДОУ г. Астрахани № 81

От работников

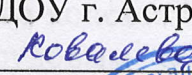
Председатель первичной

профсоюзной организации

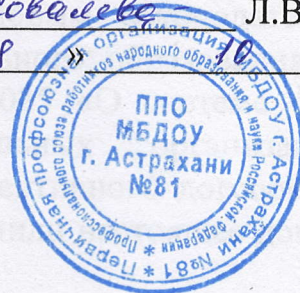
МБДОУ г. Астрахани № 81



Т.А. Гусенкова
« 08 » _____ 2025



Л.В. Ковалева
« 08 » _____ 2025



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8

к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г. Астрахани
«Детский сад № 81 «Серебряное копытце» на 2023 – 2025 гг.

г. Астрахань 2025 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Астрахани «Детский сад № 81 «Серебряное копытце» в лице заведующего Гусенковой Татьяны Александровны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и коллектив работников МБДОУ г. Астрахани № 81, в лице их представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Астрахани № 81, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии с статьями 44, 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, трудовым законодательством РФ, постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» № 866 от 22.09.2025 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», на основании пункта 1.9. коллективного договора МБДОУ г. Астрахани № 81 на 2023 – 2025 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 1 к коллективному договору МБДОУ г. Астрахани № 81 на 2023 – 2025 гг. изложить в новой редакции (приложение № 1 к настоящему дополнительному соглашению).

2. Все остальные положения коллективного договора МБДОУ г. Астрахани № 81 на 2023 – 2025 гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Изменения вступают в силу с момента подписания полномочными представителями сторон, распространяют свое действие на правоотношения с 01.09.2025 г. и являются неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ г. Астрахани № 81 на 2023 – 2025 гг.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ г. Астрахани № 81
на 2023 - 2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организацией
МБДОУ г. Астрахани № 81
(протокол от ____ . ____ .2025 № ____)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ г. Астрахани № 81
от ____ . ____ .2025 № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБДОУ г. Астрахани № 81

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 81 (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 81 «Серебряное копытце»» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- наименования, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866;
- отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливается настоящим Положением и включает в себя:

- приложение 1 к Положению «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов»;
- приложение 2 к Положению «Перечень видов выплат компенсационного характера и условия их применения»;
- приложение 3 к Положению об оплате труда работников учреждения «Перечень видов выплат стимулирующего характера и условия их применения»;
- приложение 4 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок и условия премирования работников»;
- приложение 5 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок и условия оказания материальной помощи работникам»;
- приложение 6 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ, не включаются: дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой ими должности (руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), (или) педагогической работы сверх установленной нормы часов, все виды компенсационных выплат, а также доплаты, устанавливаемые в виде повышающих коэффициентов (за наличие квалификационной категории, за почетное звание, ученую степень, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет).

1.6. Оплата труда работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников Учреждения и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки, указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269) в соответствии с которым в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 часов или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24,

25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки). Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате таких работников не применяется.

Фактический объем педагогической работы определяется в трудовых договорах педагогических работников с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидии, предоставленных Учреждению в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, из доведенных лимитов бюджетных обязательств до Учреждения.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются Учреждением на оплату труда в соответствии с локальным нормативным актом.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам, квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификациям, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, профессиональных стандартов и квалификаций, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются в приложении 1 к настоящему Положению в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанными в приложениях 1, 1.1, 1.2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866.

3.2. Размеры ставок заработной платы при исчислении почасовой оплаты труда устанавливаются при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий в размере 151.44 за 1 час.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты, предусмотренной настоящим пунктом, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного МРОТ.

3.5. Работникам Учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, ученой степени;
- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы являются выплатами стимулирующего характера и не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ.

При наличии у работников права на установление повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются

отдельно по каждому основанию.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, лимитами бюджетных обязательств, выделенными на оплату труда на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

В зависимости от качества и результатов работы конкретного работника размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пересматривается комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее – Комиссия), действующей в соответствии с Порядком формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат (приложение 6 к настоящему Положению).

По решению Комиссии работнику может быть уменьшен (отменен) ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ненадлежащее и (или) некачественное исполнение возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения (отмены) размера повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является приказ руководителя учреждения.

3.6. Размеры и виды компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Порядком и условиями установления выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

3.7. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком и условиями премирования работников (приложение 4 к настоящему Положению). Премия по итогам работы выплачивается организацией в пределах имеющихся средств.

3.8. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Порядком и условиями оказания материальной помощи работникам (приложение 5 к настоящему Положению).

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

3.9. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению педагогические работники и

иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Зарботная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, ежегодно на 1 января.

4.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред. зар. плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

$O_{\text{рук.}}$ - оклад (должностной оклад) руководителей;

$O_{\text{сред. зар. плата раб.}}$ - размер средней заработной платы работников Учреждения.

Средняя заработная плата работников Учреждения определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников Учреждения учитывается заработная плата работников Учреждения (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы, руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников Учреждения (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников организаций для целей

статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций, установленный приложениями 4-7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей организаций.

Начиная с 2026 года выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей организаций.

Вновь назначенному руководителю Учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20 процентов от оклада.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается по заявлению руководителя Учреждения по одному из оснований при представлении руководителем Учреждения документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителю Учреждения также может быть оказана материальная

помощь в размере не менее двух окладов (должностных окладов) в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной учреждения:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка, при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на финансовый год.

Руководителю Учреждения премия устанавливается распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Руководителю Учреждения по заявлению устанавливается дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию приносящей доход деятельности по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, предусмотренные локальными нормативными актами организаций, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается и выплачивается в текущем финансовом году исходя из размеров поступлений от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год поступивших на лицевой счет Учреждения.

4.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Руководитель Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной учреждения работников может устанавливать персональные повышающие коэффициенты в диапазоне от 0,1 до 0,7 к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать пятикратного размера.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения.

5.3. В штатном расписании Учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников
МБОУ г. Астрахани № 81

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам		
Квалификаци онные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностн ые оклады), ставки зарплатной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификаци онный уровень	Музыкальный руководитель	9 940
2 квалификаци онный уровень	Социальный педагог	10 825
3 квалификаци онный уровень	Педагог-психолог, воспитатель	10 904
4 квалификаци онный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед, руководитель физического воспитания	11 063

Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификаци онный уровень	Младший воспитатель	8 560
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификаци онный уровень	Медицинская сестра диетическая	11 622
3 квалификаци онный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	12 591
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификаци онный уровень	Делопроизводитель	8 032
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификаци онный уровень	Заведующий складом	8 900
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификаци онный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист	10 938
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификаци	Уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды,	7 541

онный уровень	подсобный рабочий, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, швея и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	8 034
2 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	9 014
3 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	10 466
4 квалификаци онный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 768

Порядок
и условия установления выплат компенсационного характера работникам

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются работникам Учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам, по профессиональным стандартам, по профессиональным квалификациям (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. Работники Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации:

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

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

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры выплат устанавливаются распорядительным актом Учреждения.

2.1.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.1.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

Уполномоченным специальным распоряжением лицам за ведение документации строгой отчетности по вопросам льгот и компенсаций за содержание детей в Учреждении до 25% процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника учреждения за:

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическим работникам Учреждения, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам Учреждения, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с согласованием локальных нормативных актов Учреждения от 15 до 20% процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Конкретные размеры выплат устанавливаются распорядительным актом Учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в Учреждении:

- за осуществление образовательной деятельности по адаптированной основной образовательной программе в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема педагогической работы от 15-20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат устанавливаются распорядительным актом Учреждения.

2.4. Дополнительная оплата педагогическим работникам за педагогическую работу сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы.

Размер дополнительной оплаты рассчитывается исходя из положений пункта 18 приложения 1 к приказу Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) педагогического работника.

3. Работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения определяются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Порядок
и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением;
- соответствие уставным задачам организаций;
- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения распорядительным актом учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с порядком формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в учреждения в целях принятия объективного решения.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками Учреждения, комиссия, по ходатайству руководителя учреждения, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за наличие квалификационной категории, за наличие почетного звания, ученой степени, персональный повышающий коэффициент,

повышающий коэффициент осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет);

- премирование по итогам работы за определенный период (размер и порядок премирования определяются приложением 4 к Положению по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной учреждения);

- иные выплаты стимулирующего характера.

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждения к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,60 – при наличии квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» (выплачивается при условии выполнения педагогическим работником учреждения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью);

- до 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждения к качественному результату труда, профессиональному росту. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,30 – при наличии звания «Народный», ученой степени доктора наук;

- до 0,20 – при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;

- до 0,10 – при наличии звания «Почетный работник».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы при наличии финансовых возможностей устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Предельные размеры персонального повышающего коэффициента устанавливаются в диапазоне от 0,1 до 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается размере 0,5 от ставки заработной платы.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет сохраняется (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву (контракту);
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Указанная выплата выплачивается работникам учреждения, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда в течение первых трех лет педагогической деятельности.

4.5. Иные выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Доплаты за качество профессиональной деятельности педагогических работников

Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующих доплат за качество профессиональной деятельности педагогических работников			
Критерии	Показатели и результативность деятельности педагога	Измерители	Проценты
К.1.1.	Работа без замечаний и нарушений	Результаты контроля Охрана жизни и здоровья детей, отсутствие травм и несчастных случаев. Отсутствие замечаний и фиксированных фактов нарушений	До 100% от должностного оклада

К.1.2	Самообразование	Посещение мероприятий вне рабочего времени	20% от должностного оклада
К.1.3	За организацию создания и обновления предметно-развивающей среды в группе;	Результаты административного контроля	50% от должностного оклада ;
	- оснащение материально-технической базы		20% от должностного оклада

4.5.2. Доплата стимулирующего характера работникам, получившим награды в течение учебного года производится со дня получения награды.

4.5.3. Доплаты за интенсивность профессиональной деятельности педагогических работников;

Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующих доплат за интенсивность профессиональной деятельности педагогических работников			
Критерии	Показатели и результативность деятельности педагога	Измерители	Проценты
К.2	Самопрезентация педагога: интенсивность труда		
К.2.1	Интенсивность труда воспитателей в группах за снижение заболеваемости и повышение посещаемости детей (повышение фактической численности воспитанников над плановой численностью)	Свыше 70 % от численности состава группы	До 50% от должностного оклада
К.2.2	Распространение профессионального опыта через публикации	Публикации	10% от должностного оклада
К.2.3	Творческая активность педагога: выступление на семинарах, смотрах, конференциях на городском и региональном уровнях	Выступление на семинарах, смотрах, конференциях на городском и	30% от должностного оклада

	на базе ДОУ	региональном уровнях; на базе ДОУ	20% от должностного оклада
К.2.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года») Муниципальный этап Региональный этап Федеральный этап	Участие в конкурсах профессионального мастерства	30% 40% 50% от должностного оклада
К.2.5	Педагогическим работникам за стаж работы в системе образования	Постоянно	5-10 лет: 15% от должностного оклада; 10-15 лет: 20% от должностного оклада; 15-20 лет: 25% от должностного оклада; свыше 20 лет: 25% от должностного оклада
К.2.6	Работа с культурно-просветительскими организациями. (ЦДО, ДШИ, театр, музей, ЭБЦ и т.д.)	По факту	20% от должностного оклада
К.2.7	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	По факту	20% от должностного оклада
К.2.8	Организация взаимодействия учителя-логопеда с воспитателями и педагогами ОУ, с другими организациями	По факту	20% от должностного оклада

К.3	Организация учебно-воспитательного процесса		
К.3.1	Кружковая работа (при наличии документации и функционировании кружка) на безвозмездной основе	Результаты административного контроля	30% от должностного оклада
К.3.2	Проведение открытых занятий	Результаты административного контроля	До 50% от должностного оклада
К.3.3	Систематическая работа (создание, пополнение, обновление) электронных баз учреждения (сайт ДОУ, социальные сети, госпаблики ДОУ)	<ul style="list-style-type: none"> - использование мультимедийных презентаций и интернет ресурсов в образовательном процессе; - подготовка презентаций (к ООД; родительским собраниям, утренникам и т.д.) ; - трансляция опыта работы в форме электронной презентации 	До 50% от должностного оклада
К.3.4	Ведение документации в электронном виде	По факту	20% от должностного оклада
К.3.5	Высокий уровень установленной документации (диагностика, подготовка отчётов, заполнение журналов и т.д.), соблюдение установленной исполнительской дисциплины	Результаты административного контроля	До 30% от должностного оклада
К.3.6	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключению ПМПК	Результаты административного контроля	50% от должностного оклада
К. 3.7	Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	До 50% от должностного оклада

К.3.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление группы, создание и пополнение игровых центров, сменяемость интерьера группы	До 20% от должностного оклада
К.3.9	Взаимодействие с родителями и окружающим социумом	По факту	20% от должностного оклада
К.3.10	Участие детей, коллективов ДОУ в мероприятиях творческого характера	В ДОУ Городской уровень Областной уровень	20% от должностного оклада 30% от должностного оклада 40% от должностного оклада
К.4	Обеспечение психофизической безопасности дошкольников. Сохранение здоровья воспитанников		
К. 4.1	Использование разнообразных здоровье - сберегающих технологий - использование нетрадиционного здоровьесберегающего оборудования	Результаты оперативного контроля	До 30% от должностного оклада
	- выполнение режима дня, организация профилактических и закаливающих мероприятий по укреплению иммунитета детей		До 20% от должностного оклада
К.4.2	Озеленение и благоустройство участка, оформление игровых площадок	Результаты оперативного контроля	До 50% от должностного оклада
К.4.3	Образцовое содержание групп, кабинетов, строгое соблюдение санитарных норм	Результаты оперативного контроля	10% от должностного оклада
К.5	Организация работы с родителями		
К.5.1	Разнообразие форм и качество работы с родителями (круглый стол, открытый показ занятия, праздники, развлечения).	По факту	До 20% от должностного оклада

К.5.2	Привлечения родительской общественности к мероприятиям учреждения.	По факту	10% от должностного оклада
К.5.3	Наличие наглядности, регулярности обновления материала, результативность, планомерность, эстетичность (выставки, ширмы, уголки для родителей, газеты, фото-ширмы).	По факту	До 20% от должностного оклада
К.5.4	За организацию и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребенка.	По факту отсутствие задолженности по родительской плате (менее 10%)	30% от должностного оклада
К.5.5	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов	10% от должностного оклада
К.5.6.	Проведение информационной работы. (тематические выставки, интересное оформление выставки детских работ и т.д.)	По факту	До 30% от должностного оклада
К.6	Социальная и гражданская активность работника		
К.6.1	Изготовление атрибутов к мероприятиям ДОУ	По факту	До 50% от должностного оклада
К.6.2	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ. Участие в проведении утренников.	Исполнителям главных ролей Исполнителям эпизодических ролей	До 50% от должностного оклада До 30% от должностного оклада
К.6.3	Оформление помещений к праздникам.	По факту	До 20% от должностного оклада
К.6.4	Участие в общественных мероприятиях (субботниках, спартакиадах и др.);	По факту	30% от должностного оклада;
	с привлечением родителей		50% от должностного оклада

К.6.5	Участие в общественной деятельности	По факту	до 50% от должностного оклада
К.6.6	Отсутствие больничных листов у работников	За год	50% от должностного оклада
К.7	Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующей доплат для заместителя заведующего по АХР и старшего воспитателя		
К.7.1	Обновление информационных стендов	По факту	До 20% от должностного оклада
К.7.2	Внешние связи. Заключение договоров.	По факту	До 20% от должностного оклада
К.7.3	Выполнение особо срочных и важных поручений	По факту	До 50% от должностного оклада
К.7.4	Создание положительного имиджа учреждения	По факту	20% от должностного оклада
К.7.5	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	По факту	До 50% от должностного оклада
К.7.6	Повышение квалификации работников, получение дополнительных сертификатов, дипломов Повышение квалификации, получение дополнительных сертификатов, дипломов	По факту	30% от должностного оклада 30% от должностного оклада
К.7.7	Обеспечение высокого уровня безопасного комфортного функционирования учреждения	По факту	50% от должностного оклада
К.7.8	Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы ДОУ	По факту	10% от должностного оклада
К.7.9	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	По факту	До 50% от должностного оклада

К.7.10	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах	По факту	До 50% от должностного оклада
К.7.11	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения	По факту	20% от должностного оклада
К.7.12	Организация и активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	По факту	До 50% от должностного оклада
К.7.13	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	По факту	20% от должностного оклада
К.7.14	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	По факту	20% от должностного оклада
К.7.15	Результативное участие в районных конкурсах.	По факту	40% от должностного оклада
	Результативное участие в городских, областных, всероссийских конкурсах	По факту	40% от должностного оклада
К.7.16	Публикации научно-практической деятельности в средствах массовой информации	По факту	50% от должностного оклада
К.7.17	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	По факту	10% от должностного оклада
К.7.18	Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	По факту	До 50 % от должностного оклада

К.7.19	Отсутствие больничных листов у работников	За год	50% от должностного оклада
К.7.20	Заведование методическим кабинетом	По факту	10% от должностного оклада
К.7.21	Работа по укреплению и охране здоровья детей	По факту	До 20% от должностного оклада
К.7.22	Участие в общественной деятельности	По факту	до 50% от должностного оклада
К.7.23	Ведение документации в электронном виде	По факту	20% от должностного оклада
К.7.24	Работа с электронными программами ДОУ	По факту	20% от должностного оклада
К.7.25	Высокая результативность по выполнению муниципального задания	По результатам отчета	20% от должностного оклада
К.7.26	Организация и проведение городских и областных мероприятий на базе учреждения	По факту	20% от должностного оклада
К.7.27.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения	По факту	50% от должностного оклада
К.8	Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующей доплат для главного бухгалтера		
К.8.1	Своевременность и качественное выполнение финансового плана	По факту	20% от должностного оклада
К.8.2	Своевременность и качественное предоставление отчетности	По факту	До 100% от должностного оклада
К.8.3	Подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	По факту	20% от должностного оклада
К.8.4	Своевременная выдача расчетных листов	По факту	10% от должностного оклада

К.8.5	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	По факту	20% от должностного оклада
К.8.6	Отсутствие больничных листов у работника	За год	50% от должностного оклада
К.9	Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующих выплат для бухгалтера		
К.9.1	Качественное выполнение разовых поручений	По факту	20% от должностного оклада
К.9.2	Своевременность и качественное предоставление отчетности	По факту	До 100% от должностного оклада
К.9.3	Качественное ведение документации	По факту	20% от должностного оклада
К.9.4	Отсутствие конфликтов	По факту	10% от должностного оклада
К.9.5	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	По факту	20% от должностного оклада
К.9.6	Отсутствие больничных листов у работника	За год	50% от должностного оклада
К.10	Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующих доплат для медсестры		
К.10.1	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения по вопросу соблюдения санитарных норм	По результатам	10% от должностного оклада
К.10.2	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей, снижение заболеваемости, качественное проведение оздоровительных мероприятий	По факту	10% от должностного оклада

К.10.3	Своевременность и качественное предоставление отчетности	По факту	10% от должностного оклада
К.10.4	Качественное ведение документации	По факту	20% от должностного оклада
К.10.5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах	По факту	50% от должностного оклада
К.10.6	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей Учреждения	По факту	20% от должностного оклада
К.10.7	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	По факту	20% от должностного оклада
К.10.8	Отсутствие больничных листов у работника	За год	50% от должностного оклада
К.11	Перечень оснований установления ежемесячных стимулирующих выплат для учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала		
К11.1	Качественное приготовление пищи	Результаты оперативного контроля	30% от должностного оклада
К.11.2	За содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПинов	Результаты оперативного контроля	30% от должностного оклада
К.11.3	Участие в работе по благоустройству территории	По факту	30% от должностного оклада
К.11.4	Проведение генеральных уборок на участках ДОУ	По факту	50% от должностного оклада
К.11.5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в помещениях ДОУ и на территории	По факту	50% от должностного оклада

К.11.6	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	По факту	20% от должностного оклада
К.11.7	Сохранность оборудования предметов длительного пользования	По факту	20% от должностного оклада
К.11.8	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	По факту	10% от должностного оклада
К.11.9	Отсутствие больничных листов у работников	За год	50% от должностного оклада

Порядок
и условия премирования работников

1. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по результатам работы за месяц – от 500 рублей (5 % от оклада и более);
- по результатам работы за квартал – от 500 рублей (5 % от оклада и более);;
- по результатам работы за год – от 500 рублей (5 % от оклада и более);;
- к профессиональным и государственным праздникам – от 500 рублей (от 5 %);
- к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60 лет) и трудовой деятельности – 3000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию – 5000 рублей.

3. Основными показателями премирования работников Учреждения по результатам работы за месяц, квартал, год являются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов учреждения труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год определяется комиссией по распределению компенсационных, стимулирующих и иных выплат в учреждении (далее – Комиссия) на основании анализа трудовой деятельности работника с учетом основных показателей премирования как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу.

5. Размер премии к профессиональным и государственным праздникам определяется Комиссией как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу.

6. Премии выплачиваются работнику Учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада в деятельность Учреждения, а также исполнения должностной инструкции.

Сумма премии конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

7. Решение о выплате премии работникам Учреждения оформляется приказом руководителя Учреждения (в его отсутствие - исполняющего обязанности) на основании протокола заседания Комиссии.

8. Работникам Учреждения, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях повышения социальной защищенности работников Учреждения и определяет условия оказания материальной помощи.

2. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при наступлении определенных событий.

3. Материальная помощь является выплатой социального характера, не связана с выполнением работником должностных обязанностей, не зависит от качества или количества выполняемой им работы, при исчислении средней заработной платы не учитывается.

4. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения при наступлении следующих событий:

- дорогостоящее лечение – 2000 рублей;
- рождение (усыновление) ребенка – 2000 рублей;
- регистрация брака работника – 2000 рублей;
- смерть члена семьи работника (супруги, родители, дети) – 3000 рублей;
- стихийное бедствие, чрезвычайная ситуация – 3000 рублей;
- выход на пенсию – 2000 рублей.

5. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника и документов, подтверждающих наступление событий, перечисленных в пункте 3 настоящего Порядка, а также ходатайства профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

7. Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается по ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Порядок формирования и работы комиссии по распределению
стимулирующих, компенсационных и иных выплат

1. Настоящий Порядок определяет формирование и организацию работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБДОУ г. Астрахани № 81 (далее – Учреждение, Комиссия).

2. Комиссия в своей работе руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и приказами Президента Российской Федерации, постановлениями и приказами Правительства Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866, отраслевым соглашением между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, организационно-распорядительными документами Учреждения и настоящим Порядком.

3. Основной целью деятельности Комиссии является распределение стимулирующих, компенсационных и иных выплат в Учреждении.

3.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с установленными показателями и критериями эффективности;
- подготовка протокола заседания комиссии о назначении выплат.

4. Комиссия является коллегиальным органом, строит свою деятельность на принципах равноправия ее членов и гласности принимаемых решений.

4.2. Комиссия создается приказом руководителя Учреждения, в котором определяется ее персональный состав, назначаются председатель Комиссии, его заместитель и секретарь Комиссии.

4.3. Состав комиссии - 6 человек.

4.4. В состав Комиссии включаются представители администрации Учреждения и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.5. Председатель Комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет основные направления деятельности Комиссии, организует ее работу и ведет заседания Комиссии.

4.6. Срок полномочий комиссии - учебный год.

5. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов (приложение к настоящему порядку) оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов оценки деятельности работника за отчетный период и вносит данные в протокол заседания Комиссии.

5.1. Комиссия проводит заседания ежемесячно.

5.2. Заседание комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии.

5.3. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии. При равном количестве голосов, голос председателя Комиссии является решающим.

5.4. Решения, принимаемые на заседании комиссии, оформляются протоколом, который подписывает председатель комиссии, в его отсутствие - заместитель председателя, и секретарь.

5.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания руководителю Учреждения для установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

5.6. Протоколы заседаний Комиссии с приложенными оценочными листами хранятся в Учреждении в соответствии с номенклатурой дел.