

ПРИНЯТО:
на Общем собрании
МАДОУ № 104
Протокол № 5 от 15.07. 2025 г.
Председатель: Хомченко М.Н.



УТВЕРЖДАЮ:
и.о. заведующий МАДОУ № 104
Полухина Н.С.
Приказ № 110 от 18.07.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников МАДОУ № 104

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения, 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, подведомственного управлению образования (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 учреждений максимальными размерами

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 104

Положение «О премировании работников МАДОУ № 104»

- 1.1 Настоящее Положение о премировании является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 1.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.
- 1.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Показатели выплат премиального характера всем работникам ДОУ

- 2.1. Работникам учреждения осуществляются выплаты премиального характера в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения и выполнением установленных критериев выплат премиального характера. Выплаты премиального характера производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.
- 2.2 Размер выплат премиального характера работнику определяется соответствующей комиссией, утвержденной приказом руководителя.
- 2.3 Решение Комиссии об установлении размера выплат премиального характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ о конкретном размере выплат премиального характера работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.
- 2.4 Начисление премий производится с учетом надбавок, предусмотренных 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, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Показатели и критерии выплат премиального характера.

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия в рублях	Периодичность оценивания
1. 1.1 1.2	Премииальные выплаты по итогам работы: - месяц - год	До 5.000 1 До 5 000	По результату деятельности.
2.	Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.	До 10 000	По факту выполненных работ
3.	Премииальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни ДОУ.	До 8 000	По факту участия
4.	Премииальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	До 7 000	По факту выполнения
5.	Премииальные выплаты за достигнутые результаты в военном и патриотическом информировании населения	До 6 000	По результату деятельности.
6.	Премииальные выплаты за активную работу с гражданами и заключение контракта на прохождение военной службы.	50 000	По результату.
7.	Премииальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	До 8.000	По факту события

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 её изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, 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 муниципального образовательного учреждения.

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного 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 минимального 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 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск»

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 года № 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 – 9 699 рублей (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- 3-й квалификационный уровень – 11 274 рубля (воспитатель, педагог-психолог);
- 4-й квалификационный уровень – 11 533 рубля (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 года № 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 – 7 610 рублей (младший воспитатель);

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

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.4 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 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 – 5 719 рублей (делопроизводитель);

2.4.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

- 2-й квалификационный уровень – 8 205 рублей (завхоз);

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 29.05.2008 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 – 5 407 рублей (ОСМ, рабочий КОРЗ, кастелянша, помощник повара, подсобный рабочий)

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

- 1-й квалификационный уровень – 6 098 рублей (повар 4-5 разряда);

- 4-й квалификационный уровень – 8 948 рублей (обязанности шеф/повара)

Профессии рабочих, отнесенных к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии

рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя

2.6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи.

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

2.6.3. Размеры должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.6.4. Локальным актом учреждения устанавливаются конкретные размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и критерии их установления.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения на 10% и более чем на 30%.

2.6.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, УТВЕРЖДЕННЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА Хабаровска от 06.09.2018 г. № 3081.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной платы руководителя, его заместителя на среднемесячную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя).

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

2.6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителя 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 города Хабаровска, утвержденным постановлением администрации города от 20.05.2024 г. № 2123 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска» города 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 местностях с особыми климатическими условиями;
- 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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии категории «педагог-наставник», «педагог-методист».
- за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе).

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 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 государственного образования 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.

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, устанавливаются в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты 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 представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Согласно проведенной специальной оценки труда от 20 апреля 2022 года установлена в повышенном размере оплата труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 1 и 2 степени:

Должность	Условия труда	Доплата
Воспитатель	Класс 3.1	4% должностного оклада
Младший воспитатель	Класс 3.1	4 % должностного оклада
Повар, выполняющий обязанности шеф-повара	Класс 3.1	4 % должностного оклада + 7 календарных дней ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска
Повар	Класс 3.1	4 % должностного оклада, 7 календарных дней ежегодно дополнительно оплачиваемого отпуска.
Кастелянша	Класс 3.1	4 % должностного оклада
Оператор стиральных машин (здание на ул. Кочнева,3)	Класс 3.1	4 % должностного оклада
Оператор стиральных машин (здание на ул. Данчука,1)	Класс 3.1	4 % должностного оклада + 7 календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
РКОРЗ (уборщица здания ул. Данчука,13)	Класс 3.1	4 % должностного оклада

3.4. К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы 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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат 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 выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным 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.

3.5.3. 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 образовательного учреждения 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 от 26.05.2023 г № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска»

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за наличие квалификационной категории, учёной степени; звания «заслуженный», «народный», другие почётные звания.
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения;
- выплаты за классность;
- выплаты молодому специалисту;

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, 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. Разработанные показатели и критерии эффективности работы определены с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

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

г) своевременности - вознаграждение работника следует за достижением результата работником;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Для определения размера выплат стимулирующего характера за качество

выполняемых работ в учреждении создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения 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.

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 муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, 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 деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

4.10.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю с учётом уровня профессиональной подготовки 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 определённый период времени и с учётом обеспечения финансовыми средствами.

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

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

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

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

Применение повышающего коэффициента 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.

4.10.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения осуществляются на основании Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным документом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльные выплаты за данный отчетный период (месяц) не выплачиваются при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более чем на 20 процентов.

В случае, если размер снижения премияльной выплаты превышает 20 процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премияльной выплаты снижается на сумму, равную 20 процентам заработной

платы отчетного периода (месяца).

Снижение премиальной выплаты производится однократно за отчетный период (месяц), в котором работнику применено дисциплинарное взыскание, имеются факты нарушений финансовой дисциплины, установлены факты трудового нарушения законодательства.

Отчетный месяц, это месяц, который завершился и за который производится премиальная выплата.

4.10.6. Выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения предоставляется работникам за достигнутые результаты в работе военно-патриотическому информированию населения, а именно, добровольное заключение контракта о прохождении военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации привлеченными гражданами.

Размер выплаты составляет 5 750 рублей за один заключённый контракт. Выплата производится в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников, и не увеличивается на районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока и величину соответствующей % надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока.

Порядок установления выплаты за достигнутые результаты в военно-патриотическом информировании населения руководителям муниципальных образовательных организаций определяется управлением образования, работникам учреждения – локальным нормативным актом учреждения, утверждённым заведующим.

4.11. Размер выплаты молодому специалисту устанавливается в размере оклада 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист в возрасте до 35 лет включительно, гражданин Российской Федерации, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающим на педагогических должностях в течение трёх 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 трёх лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в образовательной организации, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её

альтернативную гражданскую службу;

- переход работников в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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 работникам устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104»

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104» ,

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

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

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 104 »

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

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

№ 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 5
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
10.	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
11.	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
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

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	25 934	24 637	23 341	22 043	20 748	19 451

(В редакции постановления администрации г. Хабаровска от 15.03.2024 г. « 1140)

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате 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 об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104 »

РАЗМЕРЫ

выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания

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 руководителей работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104 »

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; воспитатель; учитель-дефектолог;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	музыкальный руководитель;

преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104»

ПОРЯДОК

назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципального автономного образовательного учреждения, подведомственного управлению образования

1.1. Выплата за выслугу лет работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения, подведомственного управлению образования (далее – учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заведующего по хозяйству) 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 образовательного учреждения при стаже работы:

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

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 необходимы 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 и 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 руководителей учреждений системы образования.

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

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104»

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 в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. К

выплатам стимулирующего характера относятся 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.

Показатели и критерии выплат стимулирующего характера и эффективной деятельности педагогических работников.

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия в рублях	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций,	300	По факту выполненных работ
1.2.		Отсутствие жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	100	По факту выполненных работ
1.3.		Исполнительская дисциплина	100	По факту выполненных работ
1.4.		Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	500 – 1000	По факту выполненных работ
1.5.		Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке, спортивно-музыкальном зале.	2000 – 3000	По факту выполненных работ
1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	100	По факту выполненных работ
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	500	По факту выполненных работ
1.8.		Выполнение плана детодней (только воспитателям)	1000 – 2000	По факту выполненных работ
1.9.		Качественное и своевременное ведение документации и отчетности	100	По факту выполненных работ
1.10.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	100	По факту выполненных работ
1.11.		Качественные результаты выполнения ФГОС	500	По факту выполненных работ
1.12.	Выплаты за	Распространение	3000 – 5000	По факту

	профессиональное мастерство и классность	педагогического опыта на уровне ДОУ, (города)		выполненных работ
1.13.		Участие в общих мероприятиях ДОУ, (города)	5000	По факту выполненных работ
1.14.	Применение достижений науки и передовых методов образовательной деятельности.	Организация образовательно-игровой деятельности с использованием инновационных развивающих технологий.	1000 - 3000	По итогам работы и анализу успехов воспитанников.

Показатели и критерии выплат стимулирующего характера прочим работникам учреждения

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия В рублях	Периодичность оценивания выплат	Категория персонала
2.1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	300	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала кто ведет какую-либо документацию
2.2		Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	200	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.3.		Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий.	500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.4.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.5.		Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада	200	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.6.		За интенсивность труда,	500	По факту	Всем

		связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории.		выполненных работ	категориям прочего персонала
2.7.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Участие и помощь воспитателям в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	300	По факту выполненных работ	Младший воспитатель
2.8.		Привитие детям культурно-гигиенических навыков	200	По факту выполненных работ	Младший воспитатель
2.9.		За высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд	500	По факту выполненных работ	Шеф-повар
			500		Повар
			300		Помощник повара
2.10.		Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении.	500	По факту выполненных работ	(уборщица, дворник, рабочий, подсобный рабочий, зам АХР и, ОСМ, сторож, кастелянша)
2.11.		Соблюдение режимов технологического приготовления пищи.	200	По факту выполненных работ	Шеф-повар
			200	По факту выполненных работ	Повар
2.12.		Соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами	200	По факту выполненных работ	Шеф-повар
			200	По факту выполненных работ	Повар
2.13.	Организация диетического питания детей-аллергиков	800	По факту выполненных работ	Повар	

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 104

РАЗМЕР

Выплаты стимулирующего характера с учетом повышения оплаты труда
педагогических работников

Показатели	% от должностного оклада	Периодичность
Выплата, учитывающая повышение оплаты труда педагогических работников	40%	ежемесячно

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 104

Положение «О премировании работников МАДОУ № 104»

- 1.1 Настоящее Положение о премировании является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 1.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.
- 1.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Показатели выплат премиального характера всем работникам ДОУ

- 2.1. Работникам учреждения осуществляются выплаты премиального характера в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения и выполнением установленных критериев выплат премиального характера. Выплаты премиального характера производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.
- 2.2 Размер выплат премиального характера работнику определяется соответствующей комиссией, утвержденной приказом руководителя.
- 2.3 Решение Комиссии об установлении размера выплат премиального характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ о конкретном размере выплат премиального характера работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение
- 2.4 Начисление премий производится с учетом надбавок, предусмотренных 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, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Показатели и критерии выплат премиального характера.

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия в рублях	Периодичность оценивания
1. 1.1 1.2	Премиальные выплаты по итогам работы: - месяц - год	До 5 000 1 До 5 000	По результату деятельности.
2.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.	До 10 000	По факту выполненных работ
3.	Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни ДОУ.	До 8 000	По факту участия
4.	Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	До 7 000	По факту выполнения
5.	Премиальные выплаты за достигнутые результаты в военном и патриотическом информировании населения	До 6 000	По результату деятельности.
6.	Премиальные выплаты за активную работу с гражданами и заключение контракта на прохождение военной службы.	50 000	По результату.
7.	Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	До 8 000	По факту события