

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида «Аленький цветочек»  
(МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»)

Россия, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ- Югра, Октябрьский район, село Перегрёбное, ул. Лесная, д. 36, почтовый индекс 628109  
тел. (34678) 38-637, тел./факс (34678) 38-643, e-mail: alcvet-ds@oktregion.ru  
ОКПО 57421193 ОГРН 1038600200033 ИНН 8614005936 КПП 861401001

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»  
Протокол № 02 от 23.05.2024

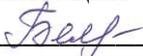
**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом Заведующего  
МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»  
от 21.06.2024 № 346, од



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации

 А. В. Белоногова

Регистрационный номер 11 - ор

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях распределения**  
**компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Аленький цветочек»**

село Перегрёбное, 2024

## **I. Общие положения**

1. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Октябрьского района от 14.06.2024 года № 908 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского района» и определяет:
  - порядок и условия начисления компенсационных выплат;
  - порядок и условия распределения стимулирующих выплат, показатели эффективности деятельности;
  - порядок и условия установления иных выплат.
2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системе оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IV Положения.
4. Заработная плата работников организации состоит из:
  - оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - компенсационных выплат;
  - стимулирующих выплат;
  - иных выплат, предусмотренных Положением.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
6. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОО, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач; повышения качества образовательного процесса; мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий; закрепление высококвалифицированных кадров; поощрения работников за высокие достижения в труде.

Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников ДОО, всемерный учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОО по реализации уставных целей и задач.

7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в дошкольной образовательной организации (далее по тексту – ДОО) трудовую деятельность на основании трудовых договоров по основному месту работы (основной занимаемой должности), трудовых договоров, заключенных с работниками на условиях внутреннего и внешнего совместительства, дополнительных соглашений о выполнении дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей).
8. Положение принимается на Общем собрании работников.
9. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и введением в действие приказом руководителя по основной деятельности дошкольной образовательной организации.

## **II. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

10. К компенсационным выплатам относятся:
  - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.
12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных

органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, в рамках выделенных бюджетных ассигнований. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

14. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%, повар Инфракрасное излучение. Карта № 29 специальной оценки условий труда	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за	в соответствии со статьей	по желанию работника

	сверхурочную работу	153 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию

	работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»		
6.3.	за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу в дошкольных группах компенсирующего обучения (направленности)	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»		
7.	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
8.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
9.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

16. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество

выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

### **III. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат**

17. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников дошкольной образовательной организации к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - по итогам работы за месяц, год;
  - доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
  - доплата за работу в сельской местности.При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (заседание комиссии с участием представителя от работников - председателя первичной профсоюзной организации).
18. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному за конкретный период рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности).
19. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с приказом Управления образования администрации Октябрьского района.
20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
  - за высокую результативность работы;
  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
  - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.  
Выплата устанавливается на срок не более года.  
Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада) работника.  
Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены пунктом 20 Положения таблица 2.
21. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников, используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников приложение 1 и 2.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, не более 50% оклада (должностного оклада) работника, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IV Положения.

22. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Выплаты по итогам работы за месяц, год производятся после согласования с Управлением образования администрации Октябрьского района.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, квалифицированное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- своевременное и качественное выполнение планов работы, решений и поручений;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Конкретный перечень показателей и условия осуществления премиальных выплат, а также размеры премирования, учитывающие результаты труда работников, определяются локальным актом организации.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, местного бюджета, субсидии на выполнение муниципального задания.

Рекомендованный порядок расчета премиальных выплат по итогам работы утверждается приказом Управления образования администрации Октябрьского района.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на последний рабочий день соответствующего месяца (года), а также трудовые договоры, с которыми расторгнуты в соответствующем месяце (году) по следующим основаниям:

- 1) расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по основанию: в связи с выходом на пенсию (впервые);
- 2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям: ликвидация организации; сокращение

численности или штата работников организации;

3) по соглашению сторон;

4) истечение срока трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 2 календарных месяцев);

5) прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премияльные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям.

При применении к работнику дисциплинарного взыскания снижение премиальной выплаты осуществляется за тот месяц, в котором работнику было применено дисциплинарное взыскание, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы, устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20 %
3.	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление не достоверной информации	до 20 %
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20 %

23. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

24. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

25. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации (но не более 50% оклада (должностного оклада))	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	ежемесячно
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа			

		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации (но не более 50% оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации, (но не более 50% оклада (должностного оклада))	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
1.4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
1.6.	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячно

26. Стимулирующие выплаты работникам ДОО выплачиваются не в полном объеме либо не выплачиваются полностью при:

- некачественном исполнении функциональных обязанностей, наличии дисциплинарного взыскания;
- нарушении организации воспитательно – образовательного процесса;
- несоблюдении и нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдении и нарушении санитарно-эпидемиологического режима; требований техники безопасности, охраны труда, противопожарного режима;
- несоблюдении и нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, допущении детского травматизма;
- наличии письменных или устных обоснованных жалоб родителей (законных представителей) за невнимательное и грубое отношение к обучающимся, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации), несоблюдении этики и служебного поведения;
- наличии систематических замечаний по ведению обязательной документации;

27. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом руководителя дошкольной

образовательной организации.

28. Работникам, с которыми прекращены трудовые отношения на дату принятия решения о начислении стимулирующих выплат, выплаты стимулирующего характера, не начисляются и не выплачиваются.

29. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

отсутствие контроля за соблюдением сроков предоставления установленной отчетности;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба Октябрьскому району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат определяется работодателем с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы руководителя не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором руководителю было применено дисциплинарное взыскание.

30. При наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за год.

Конкретный размер выплаты определяется приказом Управления образования администрации Октябрьского района.

#### **IV. Порядок формирования фонда компенсационных и стимулирующих выплат организации**

31. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных

настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

32. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10 % от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) – 10 % от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
33. Перечень и размеры регулярных и разовых стимулирующих выплат, премий работникам и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

#### **V. Создание комиссии по распределению стимулирующих выплат и премирования работников, порядок её работы**

34. Для установления стимулирующих выплат работникам, в том числе премий, руководитель (заведующий), приказом по ДОО, формирует постоянно – действующую комиссию (далее по тексту - Комиссия) сроком на один финансовый (календарный) год и утверждает её персональный состав.

В состав Комиссии входят: руководитель дошкольной образовательной организации (заведующий), он же является председательствующим, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек», главный бухгалтер, с правом совещательного голоса, а в его отсутствие должностное лицо, заменяющее его по приказу, администратор.

Секретарём Комиссии является специалист по кадрам ДОО без права совещательного голоса.

Председатель ведёт заседание Комиссии. Все заседания Комиссии протоколируются. Секретарь Комиссии оформляет протокол в срок не позднее одного рабочего дня с даты заседания. Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии.

Члены Комиссии представляют на заседание, устно или письменно, аналитическую информацию о показателях деятельности подчиненных работников за текущий месяц или иной период стимулирования или премирования. Комиссия принимает к рассмотрению информацию,

анализирует, даёт оценку профессиональной деятельности каждого работника и принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат персонально каждому работнику. Решение Комиссии оформляется протоколом (форма протокола прилагается в приложении 4). На основании протокола руководитель (заведующий) издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат или премировании работников за конкретный календарный месяц или иной период стимулирования или премирования.

По желанию, в индивидуальном порядке, работник может ознакомиться с комиссионной оценкой собственной деятельности за конкретный период работы.

**Показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников  
(прочие специалисты, служащие, рабочие)**

Критерии оценки	Показатель
<b>Бухгалтер</b>	
Выполнение плана муниципального задания.	Отсутствие нарушений норм действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора, инициативность.
Своевременное и качественное оформление документации. Работа в информационных системах в сети Интернет	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	
<b>Специалист по охране труда</b>	
Своевременная подготовка информации по запросам, качественное составление отчетных форм.	Отсутствие нарушений норм действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора, инициативность
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	
<b>Специалист по кадрам</b>	
Качественное ведение документации согласно номенклатуре дел	Отсутствие нарушений норм действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора, инициативность
Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	
<b>Контрактный управляющий</b>	
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями	Отсутствие нарушений действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора инициативность.
Своевременное и качественное оформление документации	
<b>Младший воспитатель</b>	
Обеспечение необходимого санитарного режима помещений.	Отсутствие нарушений норм действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора,
Организация и осуществление образовательной деятельности с воспитанниками возрастных групп.	

Выполнение плана муниципального задания.	инициативность.
Легкая степень адаптации ребенка к условиям ДОО.	
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями.	
<b>Делопроизводитель</b>	
Своевременное и качественное оформление документации.	Отсутствие нарушений норм действующего законодательства, выявленных в ходе внутреннего аудита, проверок органами надзора, инициативность.
Работа с сайтами ДОО (Электронная очередность, БАРС ДОО, ГИС Образование, Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации).	
Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	
<b>Администратор</b>	
Работа по закупочной деятельности в части обоснования закупок.	Снижение расходов на приобретения в результате мониторинга цен
Внесение и осуществление рационализаторских предложений, по улучшению хозяйственной деятельности, обновлению и укреплению материально – технической базы, снижению затрат на расходы, связанные с жизнедеятельностью дошкольной образовательной организации.	Развитие материально – технической базы, осуществление перспективного планирования хозяйственной деятельности.
Привлечение спонсорской помощи по обеспечению расходными, строительными и т.п. материалами.	Привлечение спонсорских средств, помощи организаций для решения хозяйственных вопросов
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями.	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Повар</b>	
Приготовление индивидуального питания для детей с пищевой аллергией.	По факту выполняемой работы
Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур.	По факту выполняемой работы
Использование технологических (в т.ч. дополнительных) режимов (операций), направленных на сохранение биологической ценности блюд, сохранение в них витаминов и минеральных веществ.	По факту выполняемой работы
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями.	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Кухонный рабочий</b>	
Немеханизированный ручной труд при подготовке сырья для приготовления готовых блюд.	По факту выполняемой работы
Обеспечение необходимого санитарного состояния помещений и оборудования пищеблока.	Отсутствие нарушений норм действующего санитарного законодательства

За работу, не предусмотренную должностными обязанностями.	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Машинист по стирке белья</b>	
Пошив сценических костюмов для праздничных мероприятий.	По факту выполняемой работы
Участие в утренниках в качестве ведущего, героя.	По факту выполняемой работы
Обеспечение необходимого санитарного состояния помещений прачечной и технологического оборудования.	Отсутствие нарушений норм действующего санитарного законодательства
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями.	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Водитель</b>	
Обеспечение бесперебойной работы и сохранности автомашины в безгаражных условиях содержания.	Содержание автомашин в безгаражных условиях (подогрев автомашины в зимнее время до начала рабочего дня, сохранность, своевременная диагностика, ручная мойка), октябрь-апрель включительно
Ремонт автомашины собственными силами.	Выполнение мелкого ремонта собственными силами.
Работа за пределами нормальной продолжительности времени, связанная с разъездным характером работы.	Выполнение работы в период действия зимника, по поручению руководителя, по факту.
<b>Кладовщик</b>	
Обеспечение необходимого санитарного состояния складских помещений, холодильного оборудования.	Отсутствие нарушений норм действующего санитарного законодательства
Работа по закупочной деятельности в части обоснования закупок продуктов питания.	Снижение расходов на приобретение продуктов питания в результате мониторинга цен
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями	Выполнение косметического ремонта складских помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
Составление перспективного сезонного 10-ти дневного меню, ежедневного меню-раскладки на выдачу блюд, ведение документации по питанию.	По факту выполняемой работы.
<b>Грузчик</b>	
Обеспечение передвижения и складирования имущества ДОО в соответствии с требованиями. Доставка и перенос емкостей с горячим питанием для детей.	по факту выполняемой работы
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Уборщик служебных помещений</b>	

Обеспечение необходимого санитарного состояния закрепленных помещений.	Отсутствие нарушений норм действующего санитарного законодательства
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.
<b>Рабочий КОРЗ</b>	
Содержание имущества ДОО (здания, инженерные системы, мебель) в исправном состоянии.	по факту работы
Выполнение плотницких работ.	по факту работы
<b>Уборщик территории</b>	
Содержание территорий ДОО в установленном санитарном порядке.	Отсутствие нарушений норм действующего санитарного законодательства
Выполнение ремонта игрового уличного оборудования.	по факту работы
За работу, не предусмотренную должностными обязанностями	Выполнение косметического ремонта помещений, благоустройство территории, в том числе игрового участка и т.п.

**Критерии  
стимулирующих выплат работникам различных категорий**

**1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей 2 уровня**

Критерии оценки	Размер выплаты (%)
<b>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</b>	
Выполнение плана муниципального задания.	10%
Организация образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями законодательства РФ в области дошкольного образования.	10%
Эффективность и качество исполнения управленческих решений по направлению собственной деятельности.	10%
Ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>
<b>Главный бухгалтер</b>	
Выполнение плана муниципального задания.	10%
Работа по закупочной деятельности (ведение плана-графика закупок товаров, работы, услуг).	10%
Интенсивность и напряженность работы.	10%
Ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> .	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>

**2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников**

Критерии оценки	Размер выплаты (%)
<b>Старший воспитатель</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10%
Высокая результативность выполняемой работы.	10%
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность ДОО.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>
<b>Воспитатель</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10%
Высокая результативность выполняемой работы.	10%
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10%
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность ДОО.	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>

<b>Учитель-логопед</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10%
Высокая результативность выполняемой работы.	10%
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10%
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>
<b>Педагог-психолог</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10%
Высокая результативность выполняемой работы.	10%
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10%
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>
<b>Инструктор по физической культуре</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10%
Высокая результативность выполняемой работы.	10%
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10%
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	10%
<b>ИТОГО:</b>	<b>50%</b>
<b>Музыкальный руководитель</b>	
Выполнение плана муниципального задания в части посещения воспитанниками возрастных групп ДОО.	10 %
Высокая результативность выполняемой работы.	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий.	10 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	10 %
Отсутствие нарушений норм действующего законодательства РФ, регламентирующего деятельность дошкольной образовательной организации.	10 %
<b>ИТОГО:</b>	<b>50 %</b>

**Перечень, размеры регулярных и разовых стимулирующих выплат, премий работникам и условия для их выплаты**

№ п/п	Наименование и характеристика выплаты	Условия осуществления выплаты	Диапазон выплаты (в процентах от должностного оклада или в абсолютном выражении)	Категория работников	Периодичность осуществления
1	2	3	4	5	6
1.	Единовременное премирование в честь профессионального праздника «Дня воспитателя и всех дошкольных работников» (27 сентября)	в честь профессионального праздника, на основании приказа руководителя ДОО, не позднее месяца установленного профессионального праздника; на основании приказа руководителя ДОО	Не более 10 000 рублей	Всем работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату профессионального праздника	1 раз в году, сентябрь
2.	Регулярные выплаты	за ведение и сопровождение сайта на основании приказа руководителя ДОО	10 % от должностного оклада работника	Инструктор по физической культуре	Учебный год, с 1 сентября по 31 августа включительно
		За выполнение социально значимых функций, участие в социальном развитии ДОО, в том числе в управлении ДОО (организация и ведение первичной профсоюзной организации)	10 % от должностного оклада работника	Председатель первичной профсоюзной организации	Учебный год, с 1 сентября по 31 августа включительно
			5 % от должностного оклада работника	Члены комитета первичной профсоюзной организации	Учебный год, с 1 сентября по 31 августа включительно
	За администрирование корпоративного аккаунта в социальном	5 % от должностного оклада работника	Работники, назначенные по приказу руководителя ДОО	Учебный год, с 1 сентября по 31 августа включительно	

		сервисе (сети) ВК на основании приказа руководителя ДОО			но
		за содержание служебных автомобилей в безгаражных условиях осенне- зимнего периода; на основании приказа руководителя ДОО	40 % от должностн ого оклада работника	Водитель автомашины	Зимний период работы, с 1 октября по 30 апреля включитель но

**ПРОТОКОЛ**  
заседания постоянно-действующей комиссии  
для установления стимулирующих выплат работникам  
МБДОУ «ДСОВ «Аленький цветочек»

от « » \_\_\_\_\_ 0000 года

№ 00

Место заседания:

Время проведения заседания:

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Секретарь:

Приглашённые:

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. ...

СЛУШАЛИ:

1. ...

РЕШЕНИЕ:

1. ...

Подписи председателя, секретаря