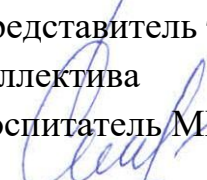


«Согласовано»

Представитель трудового
коллектива

Воспитатель МБДОУ с.Калинка
 Е.Д.Андреева

«15» августа 2025г

«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ с.Калинка
А.В.Барина

Приказ от 15.08.2025г № 44-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников и руководителей муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Звёздочка» с. Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского
края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников и руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с. Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края, (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ с.Калинка, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - Хабаровский район), субвенции из краевого бюджета и средств МБДОУ с.Калинка Хабаровского района (далее - учреждение), полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов Хабаровского района, субвенции из краевого бюджета и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда педагогических работников учреждения, за исключением расходов, которые производятся за счет средств бюджета Хабаровского района.

За счет собственных доходов Хабаровского района осуществляется оплата труда, воспитателей группы продленного дня, персонала, непосредственно связанного с техническим обслуживанием зданий и оборудования, организацией питания обучающихся, в том числе работников, обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение продуктов питания, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.5. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, 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.

Система оплаты труда работников учреждения, а также порядок условий и критериев установления работникам учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера формируется с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08, от 07.09.2020 № ВБ-1700/08).

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта Управления образования администрации Хабаровского муниципального района.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и знаки отличия, выплату 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 и знаки отличия и выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

- от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 05.05.2008 № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
- от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по ПКГ и квалификационным уровням приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в

соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

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, а также по должности, занимаемой по совместительству, 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 особых климатических условиях на территории Хабаровского муниципального района производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

2.1.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности один к четырем.

2.1.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.1.10. Заработная плата педагогических работников должна соответствовать уровню целевых показателей средней заработной платы, определённых указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников учреждения подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению.

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

2.2.4. Оплата труда воспитателей и других 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 Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.5. Тарификационный список воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификационный список воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется в срок до 01 сентября текущего года ежегодно.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и устанавливается главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Для исполняющих обязанности руководителей предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении согласовывается Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, устанавливается самим лицами, исполняющими обязанности руководителя в соответствии с утвержденной тарификацией.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении для других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (включая заместителей руководителя) утверждается руководителем учреждения. Объем учебной нагрузки сверх нормальной продолжительности устанавливается по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района

Хабаровского края.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с Управлением образования администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, курирующим заместителем администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и главой Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

2.2.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.8. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист», к должностным окладам (ставкам заработной платы) устанавливается доплата в следующих размерах:

- «педагог-наставник» - 30%;
- «педагог-методист» - 20%.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Группа должностей учебно-вспомогательного персонала делится на два квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», на квалификационную группу «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ учебно-вспомогательного персонала по двум квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)

2.5.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.6.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

2.7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре.

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

Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения не могут быть ниже оклада руководителя учреждения менее чем на 10 процентов и более чем на 30 процентов.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются локальным нормативным правовым актом администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края с учетом перечня выплат стимулирующего характера, указанного в подпункте 2.9.2 пункта 2.9 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения.

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

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского

муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края», работникам устанавливаются 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 выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю); за разъездной характер работы; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами,
- выплаты за наставничество.

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

2.8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и 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 Рособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими

условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым 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, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: заведование кабинетом, цикловыми и методическими комиссиями; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист») и др., устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, составляет 35%.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной образовательной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 г. № 542 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края»:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник,
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанными с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

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

—) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

—) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

—) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому

вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

И) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

У) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9.6. Для определения размера выплат стимулирующего характера 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.

2.9.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, включая спонсорскую помощь, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9.8. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо на основании условий, установленных в соглашении о предоставлении спонсорской помощи.

2.9.9. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам учреждения согласно приложению № 7 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.

2.9.10. Премияльная выплата по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

При применении в отчетном периоде (месяце) к работнику дисциплинарного взыскания, наличии фактов нарушений финансовой дисциплины, трудового законодательства премияльная выплата за данный отчетный период (месяц) не выплачивается при условии, что это не приведет к уменьшению размера заработной платы в отчетном периоде (месяце) более

чем на двадцать процентов.

В случае если размер снижения премиальной выплаты превышает двадцать процентов в общем объеме заработной платы в отчетном периоде (месяце), то размер премиальной выплаты снижается на сумму, равную двадцати 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, трудового законодательства.

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

2.9.11. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками, нагрудными знаками и знаками отличия, другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 6 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, знаком отличия;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», «почетный», другие почетные звания, наличие нагрудных знаков и знаков отличия, соответствующих профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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

2.9.12. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории);

- персональный повышающий коэффициент.

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

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

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

2.9.14. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.9.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению руководителя учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации Хабаровского муниципального района, для работников учреждения - руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

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

2.9.17. Размер выплаты молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 ставки заработной платы (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 работающий на педагогических

должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех 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 трех лет) в следующих случаях:

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

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником Управления образования Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения, по видам персонала и включает все должности служащих (професий рабочих) данного учреждения.

2.10.2. Предельная доля оплаты труда работников административноуправленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать более 40 процентов. Наименования должностей в учреждении устанавливаются в штатном расписании в соответствии с правовыми актами, указанными в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.11.3. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более установленной нагрузки и выплачивается один раз в год.

Материальная помощь, установленная работнику согласно условиям трудового договора до внесения изменений в Положение, не может быть меньше материальной помощи, выплачиваемой работнику до ее изменения.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к положению об оплате
труда работников и руководителя
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад
«Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, ставки заработной платы работников по
профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10 281
1.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11 170
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	11 951
1.4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед),	12 247

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников дошкольного образовательного
учреждения по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к соответствующим квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 № 216н		

1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебновспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя, ассистент	6 499
2.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 247н		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; делопроизводитель	4 984
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 071
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7 709
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.3.1	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	7 501
3.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		

3.1.1.	1 квалификационный уровень	Дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту белья; сторож, вахтер; оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений, электромонтер (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	4 657
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Повар, водитель автомобиля, помощник	5 253

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к положению
об оплате труда работников и
руководителей муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей,
занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством
(шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к положению
об оплате труда работников и
руководителя муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

1. РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья педагогическим работникам, непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с трудовым коллективом: - педагогическим работникам - другим работникам - педагогическим работникам, работающим с группами компенсирующей направленности менее 50% нормы рабочего времени	0,2 0,15 0,10
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к положению
об оплате труда работников и
руководителей муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка»
с.Калинка Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса Основы безопасности и защиты Родины
Старший воспита-	воспитатель; старший воспитатель

тель; воспитатель	
Преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины	-учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса Основы безопасности и защиты Родины, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - Организатора основ безопасности и защиты Родины; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса Основы безопасности и защиты Родины
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель- дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу	музыкальный руководитель; концертмейстер

грамму; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего	
Концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;
Старший тренер- преподаватель; тренер-преподавател ь; тренер	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспита- ния); преподаватель физкультуры (физ- воспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель; тренер

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к положению
об оплате труда работников и
руководителей муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения
и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения

1.1. К объемным показателям деятельности образовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели.

1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях и группах присмотра и ухода за детьми	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Наличие экспериментальных программ, инновационных проектов, участие в пилотных проектах или исследованиях	за каждый вид	20
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого обучающегося	0,3
5	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях образования и группах присмотра и ухода за детьми	за каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15

6	Количество работников в образовательном учреждении или группе присмотра и ухода за детьми	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную	1 0,5 1
7	Количество получателей консультативно-диагностических услуг	За одну оказанную услугу	0,3
8	Наличие учебно-консультативного пункта, интерната при образовательном учреждении с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение - до 100 чел. - от 100 до 200 чел. - свыше 200 чел.	20 30 50
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: музыкального зала, прогулочной площадки, спортивной площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	25
11	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	25
12	Наличие: - автотранспортных средств, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20
13	Наличие учебно-опытных участков	за каждый вид (наличие)	50
14	Наличие собственной котельной.	за каждый вид	20
15	Наличие сертифицированных дополнительных программ, зарегистрированных на портале ПФ ДО («Навигатор»)	100% выгрузка заявленных программ в «Навигатор»	50

16	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в дошкольных учреждениях (отделениях, группах) помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) победителей соревнований:	- международного уровня за каждого обучающегося (воспитанника); - межрегионального уровня; - краевого уровня	1 0,5 0,3

1.3. Образовательное учреждение относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения и группы присмотра и ухода за детьми	свыше 500	500	350	200

2. Порядок отнесения образовательного учреждения и групп присмотра

и ухода за детьми к группам по оплате труда руководящих работников.

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Учредителем в устанавливаемом им порядке 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 Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к положению
об оплате труда работников и
руководителя муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка»
с.Калинка Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

Стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», государственных значков и нагрудных знаков, соответствующие профилю учреждения и педагогической деятельности в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие ученого звания «доцент»	10	10
Наличие ученого звания «профессор»	20	20
Наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Почетный», а также государственных значков и нагрудных знаков, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических работников - профилю педагогической деятельности	10	10
педагог-наставник	30	-
педагог-методист	20	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 к положению
об оплате труда работников и
руководителя муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам и руководителю
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам учреждения Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1. 1. Руководителю учреждения, его заместителю (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

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

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется независимо от источников финансирования.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

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

2.1.1. Время работы в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего образования, учреждениях дополнительного образования, учреждениях дополнительного профессионального образования, учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

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

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

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

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения;

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

2.2. Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки 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 новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 к положению
об оплате труда работников и
руководителей муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка»
с.Калинка Хабаровского муниципального района, относимых:

К административно-управленческому персоналу:

- руководитель (заведующий);
- заместитель руководителя.

К основному персоналу:

- воспитатель (включая старшего);
- учитель-логопед (логопед);
- педагог-психолог;
- воспитатель ГПД;
- педагог дополнительного образования;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- методист;
- тьютор.

К учебно-вспомогательному персоналу:

- помощник воспитателя;
- специалист по охране труда;
- делопроизводитель;
- заведующий хозяйством;
- агент по закупкам.

К обслуживающему персоналу:

- кладовщик;
- повар;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту белья;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- дворник;
- сторож (вахтер);
- уборщик служебных помещений;
- кастелянша.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 к положению
об оплате труда работников и
руководителя муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера работникам и
руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района».

1.2. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на учебный год) и временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом результатов).

1.3. Определение размеров компенсационных выплат входит в компетенцию руководителя учреждения по согласованию с полномочным представительным органом работников учреждения - профсоюзным комитетом.

1.4. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и зависят от личного вклада каждого работника в объем выполняемых работ.

1.5. Компенсационные выплаты начисляются ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и

Северной надбавки, в случае повышения заработной платы согласно правительственным документам, выплаты индексируются на процент повышения.

Компенсационные выплаты начисляются в твердой сумме или в процентном соотношении, могут осуществляться одновременно по нескольким пунктам. В этом случае их размер суммируется.

1.6. Компенсационные выплаты могут уменьшаться или отменяться полностью за ухудшение качества работы, невыполнение утвержденных показателей, нарушение трудовой дисциплины, при наличии частых больничных листов.

1.7. Администрация учреждения совместно с профсоюзным комитетом (если таковой имеется) осуществляет контроль над качеством и уровнем работы сотрудников. Учредитель осуществляет контроль над качеством и уровнем работы руководителя учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 543 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» 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 выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю); за разъездной характер работы; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами,
- выплаты за наставничество.

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

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которые 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 Рособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

2.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области».

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же с учетом содержания и (или) объема работ.

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

2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер - 35 процентов.

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

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к положению о
выплатах компенсационного
характера работникам и
руководителю муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального
района
Хабаровского края

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
Педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1	За заведование кабинетом логопеда, кабинетом педагога-психолога, музыкальным залом, классом кружковой работы, методическим кабинетом, спортивным залом.	10%
2	За организацию работы музея (при наличии паспорта)	20%
3	За участие в опытно-экспериментальной работе	15 %
4	За руководство методическим объединением	10%
5	Ответственным за организацию питания обучающихся	100%
6	За вредные условия работы (обслуживающий персонал)	согласно аттестации рабочих мест

Если в течение учебного года кабинет не пополняется наглядными пособиями, приборами, не сохраняются мебель, ТСО, выплата за заведование кабинетом не производится или снимается по решению комиссии по проверке кабинетов.

В случае невыполнения работниками вышеуказанных обязанностей выплаты компенсационного характера не производятся.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к положению о
выплатах компенсационного
характера работникам и
руководителю муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг обязанностей
руководителя учреждения

№ п\п	Показатели	Размер выплаты
1	За работу в отдаленных пунктах местности:	
	- расстояние от 13 км. до 40 км.: с. Благодатное, с. Виноградовка, с. Восточное, с. Галкино, с. Гаровка-1, с. Гаровка-2, с. Дружба, с. Заозерное, с. Ильинка, с. Калинка, с. Князе-Волконское, с. Корсакове, р.п. Корфовский, с. Краснореченское, с. Матвеевка, с. Мирное, с. Мичуринское, с. Некрасовка, с. Осиновая Речка, с. Ракитное, с. Сергеевка, с. Сосновка, с. Тополево, с. Федоровка, с. Бычиха	5%
	- расстояний от 41 км. до 100 км.: с. Анастасьевка, с. Вятское, с. Елабуга, с. Казакевичево, с. Малышево, с. Сикачи - Алян, с. Таёжное	10%
	- расстояний от 101 км.: с. Догордон, с. Кукан, с. Новокуровка, п. Победа, с. Улика-Национальное Руководителям учреждений дополнительного образования	15%
2	За ведение делопроизводства (Устанавливается при условии отсутствия в штатном расписании учреждения ставки секретаря или делопроизводителя)	до 10%
3	За руководство интернатом	15%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 к положению об
оплате труда работников и
руководителя муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский
сад «Звёздочка» с.Калинка
Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате материальной помощи работникам и руководителю муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплате материальной помощи работникам и руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговыми кодексами РФ, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

2. Порядок выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику к отпуску в течение года по его личному заявлению и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года без заявления работника.

2.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени без заявления работника.

2.4. Работнику, уволившемуся в течение года по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса РФ), в порядке перевода (статья 77 пункт 5 Трудового кодекса РФ), по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового кодекса РФ), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового кодекса РФ), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового кодекса РФ), материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному

времени в текущем году по заявлению работника при наличии фонда оплаты труда.

2.5. Работнику, уволенному в связи с уходом на государственную пенсию, а также работнику, уволенному по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада.

2.6. Работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью один месяц и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в данных отпусках.

2.7. Работнику, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.8. Работникам, работающим по совместительству, и основным работникам, проработавшим в учреждении менее шести месяцев, материальная помощь не выплачивается.

2.9. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада, с начисленным на него районным коэффициентом за работу в южных районах Дальнего Востока и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

2.10. С целью социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана дополнительная материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность работодателя и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда и распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь:

- в связи с порчей или потерей личного имущества вследствие пожара, кражи, стихийного бедствия или других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов (ЖКХ, внутренних дел, противопожарной службы и др. с указанием размера нанесенного ущерба);

- в связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания работника, приобретения лекарств стоимостью, превышающей размер ежемесячной заработной платы работника учреждения, на основании документов, подтверждающих наличие заболевания, платежных документов, подтверждающих стоимость лечения (операции) или лекарственных средств;

- в связи со смертью работника или близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства. В случае смерти самого работника

материальная помощь может быть выплачена родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

- к юбилейным датам по достижении возраста 50,55,60,65 лет- в размере одного должностного оклада

- 2.10.1. Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевания, расходы на лекарства и т.д.).

3. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

4. Оказание материальной помощи руководителю образовательного учреждения оформляется распоряжением главы администрации Хабаровского муниципального района.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к положению об оплате труда
работников и руководителя
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Звёздочка»
с.Калинка Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам и руководителю
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Звёздочка» детьми Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее - положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 24.03.2025 № 542 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», «почетный», награжденным государственными значками и нагрудными знаками;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- выплаты за квалификационную категорию педагог-наставник,
- выплаты за квалификационную категорию педагог-методист.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в

соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителя образовательной организации Хабаровского муниципального района администрации Хабаровского края (далее - Показатели, Критерии) (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанных руководителем учреждения с участием органов общественного управления и утвержденных локальным нормативным актом. Примерное положение о Комиссии приведено в Приложении 2.

2.2.1. Комиссия является коллегиальным органом.

2.2.2. Состав Комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и не может быть менее пяти человек.

2.2.3. В составе Комиссии могут входить:

- руководители методических объединений
- члены профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов работы работников учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников - получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.2.5. Комиссия собирается не реже одного раза в месяц или по необходимости.

2.2.6. Руководитель, заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о Показателях, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.2.7. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно Критериям. Расчет суммы стимулирующих выплат осуществляется по бальной системе на основании Показателей и Критериев.

2.2.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам.

2.3. Размер стимулирующих выплат, при условии их осуществления, устанавливается ежемесячно, соразмерно баллам, в соответствии с утвержденными Критериями.

2.4. При условии финансового обеспечения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) либо фиксированной сумме могут устанавливаться стимулирующие (премиальные) выплаты в соответствии с Показателями.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных субсидий, бюджетных ассигнований на оплату труда работников

учреждения.

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

2.7. Разработка Показателей и Критериев осуществляется с соблюдением следующих принципов:

—) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

—) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

—) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

—) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

—) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Критерии оценки деятельности руководителей образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми для установления выплат стимулирующего характера (далее — критерии оценки) приведены в Приложении № 3 настоящего положения.

2.8. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям учреждений создается соответствующая комиссия, состав которой утверждается приказом начальника Управления образования. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и групп присмотра и ухода за детьми Хабаровского муниципального района Хабаровского края, утвержденного локальным нормативным актом Управления образования.

2.9. Руководитель учреждения ежеквартально, до 5 числа месяца, следующего за отчетным, направляют в комиссию информацию о проведенной работе, являющуюся основанием для установления показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и для установления критериев оценки.

2.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии.

2.11. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением членов комиссии, на основании которого начальник Управления образования издает приказ.

2.12. Стимулирующая выплата начисляется по итогам работы руководителя за предыдущий квартал и не может превышать двух должностных окладов. Стимулирующие выплаты выплачиваются с учетом показателей, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к положению о
выплатах стимулирующего характера
работникам и руководителю
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Звёздочка»
с.Калинка Хабаровского
муниципального района Хабаровского
края

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критерии эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Направления	Показатели	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5	6
Категория «Педагогические работники»					
Дошкольные образовательные организации					
1	Положительная динамика показателей степени усвоения детьми программного материала;	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов	до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
2	Использование комплексных программ нового поколения и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Активное использование современных инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.), авторских разработок и их материальное, методическое, технологическое, дидактическое обеспечение	Планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Работа по обобщению и распространению собственного	Подведение итогов		участие / неучастие	по факту

	педагогического опыта. Участие в проведении круглых столов, мастер-классов, семинаров, конференций согласно уровням: - муниципальный; - региональный; - всероссийский		до 40 до 50 до 100		
5	Сохранность контингента, высокая посещаемость, низкий процент заболеваемости детей	Процент посещаемости воспитанников	до 100	Табель учета посещаемости детей	один раз в месяц
6	Участие в реализации ВФСК ГТО		до 100	участие / неучастие	по факту
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие системы работы воспитателя, способствующего развитию мотивации к здоровому образу жизни и физической подготовленности	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей; реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшению ситуации воспитания детей	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края); доля детей, занятых в таких образовательных организациях	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
10	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги)	Создание условий для развития детей; отсутствие жалоб со стороны родителей; совпадение не менее 80 процентов прогнозирования	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

		результатов развития детей с полученными результатами			
11	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методических объединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
13	Диссеминация педагогической деятельности через средства массовой информации	Работа в Госпабликах, ведение личного сайта педагога, официального сайта учреждения	до 100	Оценка Комиссии	один раз в месяц
Педагог дополнительного образования					
1	Увеличение и (или) сохранение числа кружков, секций, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности		до 100	показатели динамики	один раз в год
2	Увеличение и (или) сохранение контингента		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
3	Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых воспитанников		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Участие в конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных, дистанционных (по использованию ИКТ, инновационных,	Подведение итогов		участие / неучастие	по факту

	методических разработок и др.): - муниципальный; - региональный; - всероссийский;		до 40 до 50 до 100		
6	Наличие призов в конкурсах разных уровней: -муниципальный; -региональный; - всероссийский - международный		до 40 до 50 до 80 до 100	наличие/ отсутствие	по факту
7	Сотрудничество с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
8	Наличие положительных отзывов со стороны учащихся, их родителей, коллег, администрации и др.		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости детей из социально неблагополучных семей во время каникул и свободное от учебы время	до 100	оценка Комиссии	один раз в
10	Участие в реализации ВФСГ ГТО		До 100	участие / неучастие	по факту
Учитель – логопед					
1	Наличие положительной динамики числа учащихся с исправленными отклонениями		до 100	показатели динамики	один раз в месяц
2	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Повышение квалификации и знаний в области возрастной и специальной педагогики, в области анатомо-физиологии и дефектологии и применение их на		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

	практик				
4	Совершенствование и разработка новой программно-методической литературы, использование и применение на практике современных информационно-коммуникативных методов в работе с учащимися		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5	Участие в профессиональных объединениях, конференциях, семинарах о достижениях дефектологической науки, обмен знаниями и распространение собственного позитивного опыта среди коллег		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
6	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)		до 100	участие / неучастие	один раз в полугодие
Педагог-психолог					
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
3	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
5.	Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц

	объединениях, наличие печатных работ				
6	Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению вредных привычек		до 100	оценка Комиссии	один раз в месяц
7	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
9	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных социальных служб		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
10	Оказание профессиональных действий по улучшению, психического, соматического и социального благополучия обучающихся		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
12	Проведение диагностики внепланового обследования		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
13	Просветительская работа с родителями		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
Делопроизводитель					
1	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
2	Выполнение работ с фондом пенсионного страхования, формирование сведений по трудовой деятельности работников учреждения, сведений об инвалидах, сведений о движении кадров (отчет П-4 НЗ)		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц
3	За работу секретарем в комиссии по аттестации		до 50	участие/неучастие	по факту
4	Осуществление работ по своевременному обеспечению учреждения необходимой канцелярией и прочими расходными материалами и средствами: расчет количества		до 100	данные внешней экспертизы	один раз в месяц

	необходимых материалов, оформление документов связанных с приобретением расходных материалов				
5	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	участие/неу частие	по факту
Обслуживающий; учебно-вспомогательный персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, специалист по охране труда, сторож, дворник, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша; заведующий хозяйством, помощник воспитателя.					
1	Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок		до 100	данные мониторин га	по факту
2	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц
3	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды (пошив костюмов, декораций и т.д.)		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц
4	Активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, утренники, ярмарки, выставки и пр.)		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц
5	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, улучшение внешнего вида кабинетов, служебных помещений и пр.		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц
6	За малярные и штукатурные и строительные работы во время ремонта		до 100	проводитс я /не проводитс я	по факту
7	За погрузо-разгрузочные работы		до 100	проводитс я /не проводитс я	по факту
8	За составление калькуляций и меню		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц
9	Наличие положительных отзывов о качестве питания		до 100	данные мониторин га	один раз в месяц

10	Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий» «Цифровая школа» и пр.		до 100	данные мониторинга	один раз в месяц
----	--	--	--------	--------------------	------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению о выплатах стимулирующего характера работникам и руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам и руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка

Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам и руководителю муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района Хабаровского края определяет ее состав, задачи и порядок работы (далее —положение, Комиссия).

1.2. Комиссия создается для установления работникам стимулирующих выплат.

1.3. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с данным положением.

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии деятельности работников;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем учреждения и административно-управленческим персоналом перечня работников-получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2. Состав Комиссии

2.1.В состав Комиссии могут входить:

- работники коллектива
- член профсоюзной организации
- руководители методических объединений.

3.Порядок работы комиссии

3.1.Административно-управленческий персонал предоставляет в Комиссию информацию о показателях эффективности деятельности работников (каждый по своему направлению), которая является основанием для установления стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.2. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании представленных рейтинговых листов согласно критериям эффективности деятельности работников.

3.3. Расчет суммы стимулирующих выплат по каждому работнику осуществляется по бальной системе.

3.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.5. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к положению о выплатах стимулирующего характера
работникам и руководителю муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Звёздочка» с.Калинка Хабаровского муниципального района
Хабаровского края

КРИТЕРИИ оценки деятельности руководителя МБДОУ с.Калинка для установления выплат стимулирующего характера

№ п/п	Критерий оценивания	Методика расчета	Оценка	Min	Max	Источник информации
1	Количество обоснованных (удовлетворенных) жалоб учредителю и в	Учитывается каждая жалоба	Отсутствие жалоб - 4 б., наличие жалоб - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг (СЭД, ПОС, телефонные звонки)
2	Исполнительская дисциплина (своевременное качественное предоставление информации, в т.ч. бухгалтерской и	Факт несвоевременно представленных и некачественно заполненных (принятых специалистами) отчетных документов	При своевременной и качественной сдаче отчетов - 3 б, при несвоевременной сдаче либо некорректной информации- 0 б.	-3	3	Мониторинг (СЭД, БАС-ГОВ))
3	Полнота данных на порталах федерального и регионального уровней	Факт своевременного и достоверного размещения информации	Своевременное и достоверное размещение информации - 3 б. Несвоевременное, недостоверное размещение -Об.	0	3	Мониторинг (АИС, БАГ СОВ,
4	Освоение бюджета со-	% освоенных средств соглас-	90-100%-4 б.	0	4	Мониторинг

	гласно плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий год	но муниципальному заданию (смете) на текущую дату с нарастающим итогом	80-89% - 2 б. менее 80 % - 0 б.			(данные МКУ ЦБ)
5	Наличие просроченной дебиторской кредиторской задолженности	Наличие кредиторской задолженности - 0 б., отсутствие кредиторской задолженности - 3 б.	Есть - 0 б., нет - 3 б.	0	3	Мониторинг (данные МКУ ЦБ)
6	Проведение на базе образовательной организации мероприятий муниципального, краевого уровней	Учитывается факт проведения на базе ОО мероприятий муниципального и краевого уровней, организованных и проведенных ОО согласованные с ними	1 б. - за каждое мероприятие, но не более 4 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	4	План мероприятий управления образования
8	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе. Наличие публикаций.	В зачет идут выступления на семинарах, конференциях, проведение мастер-классов и других мероприятий по обмену опытом муниципального, краевого, межмуниципального, всероссийского уровней	Всероссийский уровень - 2 б. Региональный уровень - 1,5 б. Муниципальный уровень - 0,5 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	2	Подтверждающие документы (сертификаты, грамоты и др.)
9	Освещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ	Учитывается факт наличия статей, заметок о деятельности образовательной организации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте»	1 б. - за каждую публикацию, но не более 3 б. Отсутствие показателя - 0 б.	0	3	Публикации в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте», в телеграмме, Одноклассниках
10	Наличие педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории	Количество педагогов, получивших отрицательные экспертные заключения по результатам экспертизы портфолио	Отсутствие отрицательных экспертных заключений - 3 б. Наличие - минус 3 балла. Отсутствие аттестованных педагогов - 0 б.	-3	3	Мониторинг (распоряжение аттестационной комиссии)

11	Охват детей с ОВЗ и одаренных детей, педагогическое сопровождение учреждением	% охвата детей с ОВЗ и одаренных детей от общего количества детей в ДОО	Охват 100 % - 4 б. Менее 100 % - минус 4 б.	-4	4	Мониторинг (наличие программ для детей ОВЗ, одаренных детей)
12	Обеспечение своевременной контрактации закупок	Законтрактовано от доведенных лимитов на осуществление закупок: по итогам I квартала текущего финансового года в объеме не менее 30%; по итогам II квартала текущего финансового года в объеме не менее 60%; по итогам III квартала текущего финансового года в объеме не менее 80%; по итогам IV квартала текущего финансового года в объеме не менее 100%	Исполнено: - 30% - 100% - 4 б., менее 30% - Об.; - 60% - 100% - 4 б., менее 60% - Об.; - 80% - 100% - 4 б., менее 80% - Об.; - 100% - 4 б., менее 100% - Об.	0	4	Выгрузка из РИС-закупк и
13	Работа в ЕИС	Факт своевременного и качественного заполнения информации	Своевременное и качественное заполнение информации - 4 б. Несвоевременное, некачественное заполнение - минус 4 б.	-4	4	Отсутствие информации от финансового Управления администрации Хабаровского муниципального района о

						несвоевременно размещении сведений в ГИС, ЕИС
14	Наличие инновационной (экспериментальной) площадки	Нормативный документ о присвоении статуса инновационной (экспериментальной)	Наличие результатов работы инновационной площадки (результаты работы, трансляция опыта)	0	4	Анализ работы
15	Функционирование дошкольного образовательного учреждения	Посещаемость учреждения: - свыше 90 % - от 87% - от 85 - 90%	- свыше 90 % - 2 б; -от 80-89%- 16; - ниже 80% - Об.	0	2	Отчет
16	Развитие иной, приносящий доход деятельности учреждения	Поступление средств на счет учреждения	Наличие поступлений за отчетный период - 36, отсутствие - Об	0	3	Мониторинг
17	Травматизм воспитанников	Наличие случаев травматизма с занесением в журнал травматизма	Наличие случаев травматизма на территории ОУ - минус 46, отсутствие — Об.	-3	0	Мониторинг
18	Содержание имущества и приведение в нормативное состояние	Оценивается по: в- наличию предписаний контрольно-надзорных органов; - исполнению предписаний контрольно-надзорных органов;	Имеются- 0, отсутствуют - 46, исполняются - 46, не исполняются - минус 46	0 -4	4 4	Мониторинг
		ИТОГ:				