

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
г. Астрахани «Детский сад № 27»


От работодателя

и.о. Заведующего МБДОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»


От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»


## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27»  
на 2025 – 2028 гг.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г. Астрахани «Детский сад № 27» в лице исполняющего обязанности заведующего **Седовой Ирины Владимировны**, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27», в лице их представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27», председателя **Галимовой Галии Зинуровны**, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии с статьями 44, 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ трудовым законодательством РФ, постановления администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» № 866 от 22.09.2025 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», на основании пункта 1.6 коллективного договора МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27» на 2025-2028 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 1 Положение об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27» (приложение № 1 к коллективному договору МБДОУ г. Астрахани «Детский сад №27») изложить в новой редакции (приложение № 1 к настоящему дополнительному соглашению).
2. Все остальные положения коллективного договора МБДОУ г. Астрахани «Детский сад №27» на 2025 – 2028гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.
3. Изменения вступают в силу с момента подписания полномочными представителями сторон, распространяют свое действие на правоотношения с 01.09.2025 г. и являются неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ г. Астрахани «Детский сад №27» на 2025 – 2028 гг.
4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

Приложение № 1  
к дополнительному соглашению

Приложение № 1 к коллективному  
договору МБДОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»  
на 2025 - 2028 гг.

СОГЛАСОВАНО

профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной учреждения МБДОУ г.  
Астрахани «Детский сад № 27»  
(протокол от 20.10.2025 № 6)

*председатель*  
*Таммова / Таммова Т.З.*



УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»

от 20.10.2025 № 6

*и.о. заведующего*  
*Ср. Медова И.В.*



Положение  
об оплате труда работников  
МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 27» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- наименования, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;



- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866;

- отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

- приложение 1 к Положению «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов»;

- приложение 2 к Положению «Перечень видов выплат компенсационного характера и условия их применения»;

- приложение 3 к Положению об оплате труда работников учреждения «Перечень видов выплат стимулирующего характера и условия их применения»;

- приложение 4 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок и условия премирования работников»;

- приложение 5 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок и условия оказания материальной помощи работникам»;

- приложение 6 к Положению об оплате труда работников учреждения «Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки). Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате таких работников не применяется.

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

## 2. Формирование фонда оплаты труда в Учреждении

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

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

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

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

## 3. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

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

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

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

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

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

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

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



где:

О рук. - оклад (должностной оклад) руководителей;

О сред. зар. плата раб. - размер средней заработной платы работников Учреждения.

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

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

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

Определение размера средней заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников организаций для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

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

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

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

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

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

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

Руководителю Учреждения также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух окладов (должностных окладов) в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной учреждения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Приложение 1  
к Положению о об оплате труда  
работников МБДОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки, заработной платы
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	9 940
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Воспитатель	10 904
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	11 063
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 560
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	12 591
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8032
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 900
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	экономист	10 938
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, сторож (вахтёр), рабочий по КОЗ, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7 541
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих. Повар.	8034



Порядок  
и условия установления выплат компенсационного характера работникам

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

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения в соответствии

со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за осуществление индивидуального обучения на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - с

учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету до 20 процентов от ставки заработной платы.

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

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

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

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

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

## Приложение 3

к Положению  
об оплате труда МБОУ г. Астрахани  
«Детский сад № 27»

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

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

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением;

- соответствие уставным задачам организаций;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

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

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

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

4. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за наличие квалификационной категории, за наличие почетного звания, ученой степени, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет);

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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

- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения, осуществляющим педагогическую



деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается размере 0,5 от ставки заработной платы.

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

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

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

#### 4.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

4.6.1. за выполнение не освобожденной от основной работы в соответствии с приказами руководителя учреждения:

- ответственный за пожарную безопасность – от 2000р.
- ответственный за работу по охране труда – от 2000р
- уполномоченный по охране труда – от 2000р.
- ответственный за работу с сайтами – от 2000р.
- ответственный за работу с автоматизированными информационными системами. (АИС) - от 2000р.
- председатель профсоюзного комитета – от 2000р.
- председатель комиссии по распределению стимулирующей части – от 2000р.
- ответственный за ГО, ЧС и антитеррористическую деятельность – от 1000р.
- члены комиссий (в соответствии с приказами) – от 1000р.
- контрактный управляющий - от 2000р.
- ответственный за прием и оформление документов по компенсационной части родительской платы-от 2000 р.
- наставник за молодым педагогическим работником в первый год его работы в Учреждении - **3000(три тысячи) рублей.**

4.6.2. за сложность и напряженность в работе – от 2000 рублей;

4.6.3. Доплата за уровень образования (для должностей, которым по квалификационным характеристикам и профстандартам не нужно иметь высшее образование): высшее образование - 1000 рублей.

4.6.4. оценка качества работы заведующим по результатам предыдущего года (отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций)- от 2000руб.

Данные доплаты устанавливаются приказом заведующего на основании

выписки из протокола комиссии по распределению стимулирующей части.

4.6.5. Доплаты вновь принятому сотруднику устанавливаются после истечения испытательного срока. По решению комиссии с учетом уровня образования, стажа, квалификации, а также другим причинам доплата может быть установлена до истечения испытательного срока.

### КРИТЕРИИ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ НА КВАРТАЛ (МЕСЯЦ) ЗА СЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА

Воспитатель			
Критери и	Показатели и результативность деятельности педагога	Измерители	Баллы
1.	Организация работы с родителями		
1.1	За организацию и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребенка.	80% и более	5 баллов
		60% - 80%	2 балла
		Менее 60 %	0 баллов
1.2	Привлечение родительской общественности к мероприятиям учреждения	2-5 баллов	
2	Самопрезентация педагога		
2.1	Заболеваемость	– 0 % заболеваемости – 5 – 9,9% -10-14,9% -15-16,9% -17-20% - выше 20%	<u>5 баллов</u> <u>4 баллов</u> <u>3 баллов</u> <u>2 балла</u> <u>1 балла</u> <u>0 баллов</u>
2.2	Активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива ДОУ.	5 баллов	
2.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов

		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.4	Результаты творческой деятельности воспитанников (конкурсы, выставки, спортивные мероприятия и прочее)	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.5	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, родительские собрания)	5 баллов	
2.6	Активность педагогов в размещении информации о своей работе на сайте ДОУ (открытые занятия, кружковая работа, мероприятия с родителями).	5 баллов	
2.7	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов (студентов АСПК)	5 баллов	
2.8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	На региональном уровне	10 баллов
		На муниципальном уровне	6 баллов
3	Организация учебно – воспитательного процесса		
3.1	Кружковая работа (на безвозмездной основе) при наличии документации и функционирования кружка на безвозмездной основе (при наличии планов)	3 балла	
3.2	Руководство и ведение методического объединения при наличии документации	10 баллов	
4	Социальная и гражданская активность		
	Замена (отсутствующего	По фактически	за месяц – 20

4.1	коллеги) по производственной необходимости	отработанным дням	баллов за 3 недели – 15 баллов за 2 недели – 10 баллов за неделю – 5 баллов
4.2	Работа в комиссиях и рабочих группах.	6 баллов	
4.3	Участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, фасада здания) в благоустройстве территории группового участка и дошкольного учреждения.	5 баллов	
4.4	Ведение работы по охране труда.	3 - 10 баллов	

### КРИТЕРИИ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ НА КВАРТАЛ (МЕСЯЦ) ЗА СЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА

Учитель – логопед			
Критери и	Показатели и результативность деятельности педагога	Измерители	Баллы
1	Организация работы с родителями		
1.1	Привлечение родительской общественности к мероприятиям учреждения.	5 баллов	
2	Самопрезентация педагога		
2.1	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц.	Охват воспитанников логопедической группы (от нормы 15 детей). Не ниже 75 % в группах от 3-7 лет.	3 балла
2.2	Участие в детских утренниках	5 баллов	
	Обобщение собственного	5 баллов	

2.3	педагогического опыта: публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках.		
2.4	Участие в конкурсах педагогического мастерства	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.5	Участие в методических объединениях, семинарах	На региональном уровне	10 баллов
		На муниципальном уровне	6 баллов
2.6	Результаты творческой деятельности воспитанников (конкурсы, выставки, спортивные мероприятия и прочее)	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.7	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, родительские собрания в нетрадиционной форме)	5 баллов	
2.8	Активность педагогов в размещении информации о своей работе на сайте ДОУ (открытые занятия, кружковая работа, мероприятия с родителями)	5 баллов	
3	Организация учебно – воспитательного процесса		
3.1	Кружковая работа При наличии документации и функционирования кружка на безвозмездной основе.	3 балла	
3.1	Руководство и ведение методическим объединением при наличии документации	10 баллов	
4	Социальная и гражданская активность		



4.1	Замена (отсутствующего коллеги) по производственной необходимостью	По фактически отработанным дням	за месяц – 15 баллов за 3 недели–12 баллов за 2 недели – 10 баллов за неделю – 5 баллов
4.2	Работа в комиссиях и рабочих групп.	6 баллов	
4.3	Участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, фасада здания)	5 баллов	
4.4	Обновление информации на интернет– сайте МБДОУ	30 баллов	
4.5	Ведение работы по охране труда	10 баллов	
4.6	Работа по обеспечению условий доступности для инвалидов ДОУ	10 баллов	

**КРИТЕРИИ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ НА КВАРТАЛ (МЕСЯЦ)  
ЗА СЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

Музыкальный руководитель			
Критерии	Показатели и результативность деятельности педагога	Измерители	Баллы
1	Организация работы с родителями		
1.1	Привлечение родительской общественности к мероприятиям учреждения.	5 баллов	
2	Самопрезентация педагога		
2.1	Процент посещаемости детьми дошкольного	15 баллов	100%
		10 баллов	90 – 99,9%

	учреждения.	<u>5 баллов</u>	80 – 89.9%
		<u>2 баллов</u>	75 – 80%
		<u>0 баллов</u>	менее75%
2.2	Обобщение собственного педагогического опыта: публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках	5 баллов	
2.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.4	Результаты творческой деятельности воспитанников (конкурсы, выставки, спортивные мероприятия и прочее)	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.5	Участие в методических объединениях, семинарах.	На региональном уровне	10 баллов
		На муниципальном уровне	6 баллов
2.6	За признание высокого профессионализма родителями	5 баллов	
2.7	Активность педагогов в размещении информации о своей работе на сайте ДООУ (открытые занятия, кружковая работа, мероприятия с родителями)	5 баллов	
2.8	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, родительские собрания в нетрадиционной форме)	5 баллов	
3	Организация учебно – воспитательного процесса		
3.1	Кружковая работа При наличии документации и функционирования кружка	3 балла	

	на безвозмездной основе.	
3.2	Руководство и ведение методическим объединением при наличии документации	10 баллов
<b>4</b>	<b>Социальная и гражданская активность</b>	
4.1	Замена (отсутствующего коллеги) по производственной необходимостью	По фактически отработанным дням  за месяц – 15 баллов за 3 недели – 12 баллов за 2 недели – 10 баллов за неделю – 5 баллов
4.2	Работа в комиссиях, рабочих групп.	6 баллов
4.3	Участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, фасада здания)	5 баллов
4.4	Ведение и обновление информации на интернет – сайте МБДОУ	30 баллов
4.5	Ведение работы по охране труда.	10 баллов
4.6	Ведение работы по обеспечению условий доступности для инвалидов ДОУ	10 баллов

**КРИТЕРИИ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ НА КВАРТАЛ (МЕСЯЦ)  
ЗА СЧЕТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

<b>Старшего воспитателя</b>			
<b>Кри тери и</b>	<b>Показатели результативность деятельности педагога</b>	<b>и Измерители</b>	<b>Баллы</b>
<b>1</b>	<b>Организация работы с родителями</b>		

1.1	Работа «Клуба младшего воспитателя» при наличии документации и функционирования клуба	10 баллов	
1.2	Привлечение родительской общественности к мероприятиям учреждения.	5 баллов	
1.3	Ведение работы с персональными данными в образовательной организации	10 баллов	
2	Самопрезентация педагога		
2.1	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	5 баллов	
2.2	Участие в конкурсах педагогического мастерства	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.3	Подготовка детей к участию в конкурсах	I – место	10 баллов
		II – место	7 баллов
		III – место	5 баллов
		Участие	2 балла
2.4	Участие в методических объединениях, семинарах, конференциях.	На региональном уровне	10 баллов
		На муниципальном уровне	6 баллов
2.5	За признание высокого профессионализма родителями	5 баллов	
2.6	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, родительские собрания в нетрадиционной форме)	5 баллов	
3	Социальная и гражданская активность		

3.1	Замена (отсутствующего коллеги) по производственной необходимости	По фактически отработанным дням	За месяц – 15 баллов За 3 недели – 12 баллов За 2 недели – 10 баллов За неделю – 5 баллов
3.3	Работа в комиссиях и рабочих групп.	6 баллов	
3.4	Участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера, фасада здания)	5 баллов	
3.5	Ведение и обновление информации на интернет – сайте МБДОУ	30 баллов	
3.6	Размещение информации о своей работе на сайте учреждения	5 баллов	
3.7	Ведение работы по охране труда.	10 баллов	
3.8	Работа по обеспечению условий доступности для инвалидов ДОУ	10 баллов	
3.9	Выполнение особо важной для учреждения работы, не входящей в должностные обязанности в установленный	5 баллов	

**Критерии на доплату за счет стимулирующей части ФОТ  
на учебный год отдельным категориям работников**

№		Критерии и оценки	
1.	Старший воспитатель	а) за активное участие ДОУ в городских, областных и других мероприятиях;	1000-3000руб.
		б) за новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;	1000-2000руб.
		в) за качественную организацию воспитательно- образовательного процесса и физкультурно-оздоровительную работы	1000-2000руб.

		с детьми;	
		г) за высокий уровень аттестации педагогических работников;	1000-3000 руб.
		д) за организацию и проведения мероприятий, повышающих имидж детского сада у родителей, общественности (по итогам квартала, года)	1000-3000 руб.
		у) за высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий.	2000-5000 руб.
2.	Воспитатели и др. педагоги	а) за высокое качество подготовки и проведения мероприятий к праздничным датам;	500-2000 руб.
		б) за проведение показательных мероприятий городского и областного уровня.	1000-3000 руб.
3.	Логопеды	а) за организацию и проведения мероприятий, повышающих имидж детского сада у родителей, общественности (по итогам квартала, года)	1000-3000 руб.
		б) за качественную подготовку документации на ПМПК	1000-3000 руб.
УЧЕБНО-ВОСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (УВП)			
4.	Младшие воспитатели	а) за качественное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей.	1000-3000 руб.
		б) за образцовое соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1000-3000 руб.
		в) за расширение зон обслуживания	1000-3000 руб.
5.	Медицинские работники	а) за высокое качество оздоровительной работы по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	1000-3000 руб.
		б) соблюдение требований Сан Пин по результатам проверки контролирующих органов	1000-3000 руб.
		в) за работу с технологическими картами и	1000-

		ежедневного составления меню детского сада.	3000 руб.
6.	Кладовщик	а) за отсутствие предписаний со стороны контролирующих организаций	1000-3000 руб.
б) за проведение товарооборота в электронной системе «Меркурий»		500-2000 руб.	
в) за взаимодействие с Роспотребнадзором по проведению экспертизы поставляемых товаров.		500-2000 руб.	
7.	Делопроизводитель	а) за отсутствие предписаний со стороны контролирующих организаций	1500-3500 руб.
б) за высокое качество ведения документации кадрового учета		500-2000 руб.	
в) за ведение личных дел при приеме и отчислении детей.		1000-3000 руб.	
8.	Завхоз	а) за работу со спонсорами и общественностью	1000-3000 руб.
		б) эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1000-3000 руб.
		в) качество работы	1000-3000 руб.
		г) за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в ДОУ	1000-3000
		д) за отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	1000-3000
9.	Экономист	а) за эффективный учет показателей экономической деятельности	1000-3000 руб.
б) за расширение зон обслуживания		1000-3000 руб.	
в) за своевременное предоставление сведений и отчетов в электронных системах, ЦБОМУ.		2000-3000 руб.	
МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ (МОП)			
10.	Работники	а) за расширение зон обслуживания или	500-



	пищеблока: -повар, -подсобный рабочий	увеличение объёма работ	1500 руб.
		б) за образцовое соблюдение санэпидрежима	500- 1500 руб.
		в) за образцовую организацию детского питания, введение новых блюд	500- 1500 руб.
		г) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	500- 1500 руб.
11.	Рабочий по стирке и ремонту белья	а) за содержание в чистоте и порядке постельного белья, костюмов	500- 1500 руб.
		б) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	500- 1500 руб.
12	Рабочий КОЗ	а) за безаварийную и надежную работу всех видов оборудования	500- 1500 руб.
		в) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	500- 1500 руб.
13.	Вахтёр	а) за отсутствие замечаний со стороны правоохранительных организаций	500- 1500 руб.
		б) по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	500- 1500 руб.

к Положению  
об оплате труда МБДОУ г.  
Астрахани «Детский сад № 27»

Порядок  
и условия премирования работников

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

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по результатам работы за месяц;
- по результатам работы за квартал;
- по результатам работы за год;
- к профессиональным и государственным праздникам.

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

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

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

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

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

Сумма премии конкретному работнику Учреждения максимальным размером

не ограничивается.

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

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

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

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

## Приложение 5

к Положению  
об оплате труда МБДОУ г.  
Астрахани «Детский сад № 27»

### Порядок и условия оказания материальной помощи работникам

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

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

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

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

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

4. Размер материальной помощи определяется по решению комиссии по распределению компенсационных, стимулирующих и иных выплат в Учреждении в зависимости от каждой конкретной ситуации в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

Приложение 6  
к Положению  
об оплате труда МБДОУ г.  
Астрахани «Детский сад № 27»

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

1. Настоящий Порядок определяет формирование и организацию работы комиссии по распределению по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 27» (далее – Учреждение, Комиссия).

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

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

3.1. Основными задачами комиссии являются:

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

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

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

4.3. Состав комиссии - 6 человек.

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

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

4.6. Срок полномочий комиссии - 1 (учебный год).

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

5.1. Комиссия проводит заседания ежемесячно.

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

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

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

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

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

ГКУ АО  
"Центр социальной поддержки  
населения Кировского района"  
г. Астрахани"  
№ 82  
Дата 27.10.2025  
Подпись \_\_\_\_\_



Протокол и пронумеровано 36 лист.  
и.о. заведующего И.В. Седова