

Приложение 2
к Положению о об оплате тру
работников МБДОУ г. Астрахан
«Детский сад № 38»

**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 по 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. Работника 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 вредными 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».

В случае признания рабочего места по итогам специальной оценки условий труда рабочим местом с вредными и (или) опасными условиями труда, по повышению 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. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

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

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

- выполнение дополнительной работы, связанной с согласованием локальных 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 представительной профсоюзной организацией в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами Учреждения.

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

На первом этапе критерии деятельности заполняет педагог самостоятельно целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности, он может предоставить аналитическую справку, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

4.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа критериев деятельности, приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее - Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки деятельности работника.

4.2. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

4.3. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией протоколом за отчетный период. Результаты оформляются в абсолютной величине или в процентном соотношении за каждый критерий деятельности. Протокол собрания подписывается всеми членами Комиссии и утверждается приказом руководителя.

4.4. В случае несогласия педагога с итоговым показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

4.5. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения вносится в протокол Комиссии).

4.6. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5. Руководителю МБДОУ г. Астрахани № 38 надбавки и доплаты устанавливаются существующей организацией - Учредителем образовательной организации в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Руководителю организации по его инициативе может быть установлена ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Проценты к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, предусмотренные нормативными актами организаций, регулирующими осуществление деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 2 к Положению об оплате труда работников.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем году, исходя из размеров поступивших на лицевой счет организации

доходов от платных услуг за отчетный финансовый год, и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

6. 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.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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 (Приложение № 2)

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

6.4. 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 в 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.

5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается педагогическому работнику, для которого Учреждение является основным местом работы, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные за стаж в педагогической работе устанавливаются комиссией на учебный год

Критерии	Показатели	Измерители	% доплаты к должностному окладу
Коэффициент за педагогический стаж педагогического персонала	результативности деятельности педагогов	для до 5 лет	20%
		от 5 лет до 10 лет	30%
		свыше 10 лет	40%

Приложение № 1 к Порядку и условиям
установления выплат стимулирующего
характера работникам
МБДОУ г. Астрахани № 38

Критерии оценки деятельности педагога

_____ за _____ месяц 20__ г.

N	Критерии	Величина	Самооценка (краткое описание)	Оценка комиссии
	Интенсивность, высокие результаты			
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	От 1 % до 200 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающегося	От 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
4	Нетрадиционные формы работы с родителями (круглый стол, мастер-класс и т.д.)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
5	Эстетичность оформления уголков для родителей (периодичность, актуальность)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
6	Показатель посещаемости детей (%)	От 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
7	Уровень удовлетворённости родителей качеством воспитательно--образовательного процесса	От 1 % до 400 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
8	Контроль педагога за своевременное внесение родительской платы, оплаты за дополнительные платные кружки	От 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организац		
9	Участие и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. Федеральный уровень Муниципальный уровень На уровне образовательной организации	От 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
Качество деятельности				
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Использование интерактивных форм в образовательном процессе	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Разработка авторских программ	от 1 % до 200 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Участие в творческих группах (разработка образовательной программы и т.д.)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Организация физкультурно-оздоровительной и			

	спортивной работы			
6.1	Стимулирование двигательной активности на прогулках	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
6.2	Качественное и регулярное проведение закаливающих мероприятий с воспитанниками	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
6.3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-развивающей среды, выставок, изготовление костюмов, изготовление пособий, декораций к развлечениям т.д.)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
8	Участие педагога в различных мероприятиях (утренники, развлечения, праздничные мероприятия)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		

Эффективность деятельности

9	Повышение квалификации педагога			
9.1	наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях;	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
2	публичное представление собственного педагогического опыта (мастер-класс, открытые занятия, выступления на педагогических советах и т.д.)	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Участие на обучающих семинарах, конференциях, вебинарах и т.д.	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Участие в экспериментальной площадке, реализация эксперимента, творческих проектах	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		
	Реализация программ дополнительного образования	от 1 % до 100 % от должностного оклада, в зависимости от ФОТ организации		

Приложение № 2 к Порядку и условиям установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ г. Астрахани № 38

Наименование выплат	Размер повышающего коэффициента	Должность	
Своевременное ведение документации по начислению льготы по родительской платы	От 0,1 до 1,5	работник организации	образовательной
Своевременное направление документации для расчёта компенсации родительской платы	от 0,1 до 1,5	работник организации	образовательной
За работу в программе Сбис. Контур -отчеты СФР	от 0,1 до 1,5	работник организации	образовательной
За работу в АИС -комплектование, приказы по детям -отчеты ЗП, дополнительные формы, 85-К	от 0,1 до 1,5	работник организации	образовательной
За работу в Свод-Смарт: -ПФХД, штатное расписание, и т.д. -муниципальное задание, отчеты	от 0,1 до 1,5	работник организации	образовательной
За работу в программе «Вижен-Софт»: разработка новых технологических карт и т.д.	От 0,1 до 1,5	Медицинский работник, работник образовательной организации	
За работу на Биржевой площадке	От 0,1 до 1,5	Заведующий складом, заведующий хозяйством, работник образовательной организации	
Работа в системе «Меркурий»	От 0,1 до 1,5	Заведующий складом, работник образовательной организации	повар, образовательной
за подъём тяжестей	От 0,1 до 1,5	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, работник образовательной организации	
Немеханизированный ручной труд, подъём тяжестей	От 0,1 до 1,5	Повар, подсобный рабочий, работник образовательной организации	
ремонт белья, маркировка белья	От 0,1 до 1,5	Машинист по стирке белья, кастелянша, работник образовательной организации	
ширение зоны обслуживания	От 0,1 до 1,5	Работник образовательной организации	
строе реагирование на пожарную сигнализацию, тревожную кнопку	От 0,1 до 1,5	Сторож, работник образовательной организации	
устройство территории	От 0,1 до 1,5	дворник, работник образовательной организации	
вание сосулек, уборка снега, шного количества листвы, полив ский, посадка растений в летне-ский период)			

Порядок и условие 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 полугодие;
- по результатам работы за год;
- к профессиональным и государственным праздникам.

Показатели для предоставления премий представлены в таблице (приложение 1)

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, полугодие, 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 1 к Порядку и
условию премирования работника

№	Наименование премии	Величина премии
1	В связи с празднованием юбилейных дат (45,50, 55, 60, 65 и т.д.)	От 1000 рублей до 3000 рублей, в зависимости от экономии ФОТ организации
2	В связи с профессиональными, государственными праздниками	От 1000 рублей до 10 000 рублей, в зависимости от экономии ФОТ организации
4	за достижения в профессиональных конкурсах и олимпиадах: районного, областного, федерального уровня;	от 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
5	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации;	от 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
6	за участие в инновационной деятельности	от 5 % до 400 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
7	по итогам результативной работы за месяц, квартал, полугодие, год;	от 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
	за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ и разовых заданий руководства учреждения, связанных с обеспечением рабочего процесса	От 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
	благоустройство территории	от 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации
	за активное участие в общественной жизни образовательной организации, города	от 5 % до 700 % от должностного оклада, в зависимости от экономии ФОТ организации

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. 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.

5. 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.

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

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

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

9. 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 № 38»

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 № 38» (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, 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.

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

4.2. Состав комиссии - 5 человек.

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

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

4.5. Срок полномочий комиссии — учебный год

5. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов (приложение к настоящему порядку) оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями и 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.

СОГЛАСОВАНО
первичной профсоюзной организации
МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 38»
(протокол от «14» октября 2025 № 15)



УТВЕРЖДЕНЫ
приказом МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 38»
от « » октября.2025
№04-02-01

Приложение №
к коллективному договору
МБДОУ г. Астрахани
« Детский сад № 38»
на 2025- 2028 гг.

Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 38»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 38» (далее – Учреждение, Работодатель).

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые пять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2.2. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает работодателю не менее чем за 14 дней до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 7 дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом Работодателя.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске Работодатель вправе принять на его место другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности Учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении

длительного отпуска в Учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более 2 педагогических работников Учреждения.

3.6. График длительных отпусков согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с Работодателем.

Работник обязан уведомить Работодателя о досрочном выходе из длительного отпуска за 14 дней до предполагаемой даты выхода из длительного отпуска.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, по его заявлению длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Длительный отпуск оплачивается за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности при их наличии.

4.3. Решение об оплате отпуска за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности принимается индивидуально в отношении каждого работника.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

5.4. При расчете среднего месячного заработка работника, находящегося в длительном отпуске, при увольнении в связи с ликвидацией Учреждения учитывается заработок за последние 12 месяцев работы, предшествовавшие началу длительного отпуска.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном порядке.

Прошито, пронумеровано, скреплено

печатью

69 (шестьдесят девять) листов

Заведующий МБДОУ г. Астрахани №

Н.В. Искендеров



Государственное казенное учреждение
Астраханской области
«Центр социальной поддержки населения
Советского района города Астрахани»
Зарегистрирован № 100
«22» 10 2015
Подпись Искендеров