

Учено мнение

Профсоюзного комитета
МБДОУ №27 «Сказка»
(постановление от 12.01.2026 №8)

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ №27 «Сказка»
от 06.11.2020 № 280/1
с изменениями от 01.09.2025, от 12.01.2026.

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па (ред. от 23.08.2016), постановлением Администрации Северодвинска от 15.01.2019 №9-па, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» (далее – муниципальное учреждение), требования к Положению о системе оплаты труда работников муниципального учреждения, в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

2.6. Требования к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

3. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального учреждения.

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается данным Положением, принятым общим собранием работников, утверждаемым заведующим муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается

разделом VI настоящего Положения.

4.1. Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска».

6.5. Постановления Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск» с изменениями от 15.01.2019г.

6.6. Настоящего Положения.

6.7. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.8. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.

7. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального учреждения не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам муниципальных учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в

случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – не ниже минимальной заработной платы в Архангельской области), и повышенная оплата труда в случае выполнения работы в местностях с особыми климатическими условиями, без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), предусмотренных подпунктами 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.3. При присвоении почетного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.4. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения.

13.2. К вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения).

13.3. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся должности учебно-вспомогательного персонала: помощник воспитателя, младший воспитатель.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, определяется приказом руководителя этого учреждения на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к

административно- управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определенного настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения (**Приложение №1** к настоящему Положению), либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального учреждения приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Руководитель муниципального учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального учреждения в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения.

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа руководителя муниципального учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в группах муниципального учреждения, реализующих адаптированную образовательную программу дошкольного образования - размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с воспитанниками.

6.2. Работа в логопедических пунктах муниципального учреждения - размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6.3. Работа по основным образовательным и адаптированным основным образовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации - размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися.

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

7.1. Заведование музеем, творческой мастерской, учебно-консультационными пунктами, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами), предметно-цикловыми комиссиями – минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по нескольким основаниям, указанным в пунктах 6, 7 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктами 6, 7 настоящего Положения.

8. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

8.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

8.2. Присвоение классов квалификации.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории) или представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации и действует со дня принятия решения об их присвоении.

9.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог - наставник»	13
Квалификационная категория «педагог - методист»	11
Высшая квалификационная категория	16
Первая квалификационная категория	9

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог - методист» или «педагог - наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

9.2. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением иным работникам, замещающим должности, за исключением педагогических, по которым предусмотрено присвоение I, II квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, составляют:

Квалификационная категория документовед	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	16
II квалификационная категория	9

Квалификационная категория бухгалтер	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	32
II квалификационная категория	19

10. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников муниципального учреждения в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новой системе оплаты труда.

11. В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.2. пункта 6 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по основанию, предусмотренному подпунктом 6.2. пункта 6 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 6.2. пункта 6 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 6 настоящего Положения, по выбору работника.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами

Северодвинска.

4.2. Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5-дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем вторым пункта 5.1 раздела III настоящего Положения.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда

муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

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

День отдыха, указанный в абзаце шестом настоящего пункта, по желанию работника используется в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединяется к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае наличия неиспользованных дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни на день увольнения работнику выплачивается разница между полагавшейся ему оплатой в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

5.3. Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. В ситуациях, когда работник выполняет задания разной квалификационной сложности и невозможно точно определить время, затраченное на каждый вид работы, оплата труда осуществляется исходя из более высокой квалификации работ.

6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.1. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам

труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премия по итогам работы.

3.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание

3.9. Премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Северодвинска (далее – премия при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по муниципальному учреждению.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

3.14. Денежное вознаграждение.

4. Премии по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премии по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения.

4.1.1. Премии по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для муниципального учреждения является месяц (ежемесячная премия). Премия по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Основаниями для начисления ежемесячных премий по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

4.1.3. Премии по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде. 4.1.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения об их начислении.

4.1.4. Размеры премий по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений об их начислении.

4.2. Премии по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Премия по итогам работы устанавливается в равном размере всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с положениями о системе оплаты труда (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о

снижении размера премии).

4.3. Размер премии по итогам работы снижается:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального учреждения.

4.3.3. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.3.4. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.3.5. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.3.6. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения. Снижение размера премии по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии по итогам работы не был снижен.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премии по итогам работы и основания снижения ее размера по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

4.4. В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премий по итогам работы указываются причины снижения размеров.

4.5. Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий по итогам работы.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения.

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения определены **Приложением № 4** к настоящему Положению.

5.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением о системе оплаты труда.

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, составляет месяц.

5.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.6.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на

максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.7. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

5.8. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения о начислении указанных премий.

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.8.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.8.3. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты труда.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - месяц. Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии по итогам работы.

5.10. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала оплаты сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.10.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.10.2. Размеры дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

5.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.11.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.11.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.11.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.11.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ определены в **Приложении №10** к настоящему Положению.

6.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

6.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения стажа непрерывной работы, выслуги лет, если документы, подтверждающие эти факты, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления указанных документов работников. Если право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в **Приложении № 6** к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном учреждении.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы муниципального учреждения, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

8.2. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук – 20 процентов оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном учреждении.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работника, имеющим ученое звание доцента – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в муниципальном учреждении.

Право на надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком (ведомственным почетным званием), но не ранее включения соответствующего почетного звания, нагрудного знака, знака, значка в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в **Приложении 7** к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размер надбавки за почетное звание составляют:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков в соответствии с Приложением 7 к Примерному отраслевому положению	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	5

4. Нагрудные знаки, знаки и значки	5
------------------------------------	---

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, имеющим спортивное звание.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с которыми начисляется премия, относятся:

- награды Архангельского областного Собрания депутатов;
- награды Губернатора Архангельской области;
- награды министерства образования и науки Архангельской области;
- награды органов местного самоуправления Северодвинска.

12.4. К наградам органов местного самоуправления Северодвинска, в связи с которыми начисляется премия, относятся:

- Почетная грамота или Благодарственное письмо Совета депутатов Северодвинска;
- Именные часы Главы Северодвинска;
- Почетная грамота или Благодарность Администрации Северодвинска;
- Почетная грамота или Благодарность Контрольно-счетной палаты Северодвинска.

12.5. Премия при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.6. Размеры премии при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или

профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации) устанавливается работникам муниципального учреждения, которым присвоены (установлены) квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение (установление) квалификационных категорий (классов квалификации, категории) осуществляется по итогам аттестации работников муниципального учреждения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам муниципального учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по муниципальному учреждению.

Право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории). Если право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается по окончании указанных периодов.

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам муниципального учреждения может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. При выявлении допущенного руководителем муниципального учреждения нарушения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее, чем до 31 августа текущего года.

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

Положением о системе оплаты труда муниципального учреждения определяется порядок, на основании которого за работниками учреждения сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

В приказах руководителя муниципального учреждения указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работникам муниципального учреждения сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.6.13. Решение при установлении надбавки по истечению срока действия квалификационной категории работника может быть принято на основании заявления работника с приложением необходимых документов, подтверждающих право на продление квалификационной категории работника.

14.7. При выполнении работником муниципального учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно **Приложению № 9** к настоящему Положению.

15. Надбавка по муниципальному учреждению устанавливается работникам при наличии следующих оснований согласно **Приложению №10** к настоящему Положению:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большего числа документов, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, разъездной характер работы и т.д.);

работа в учреждениях определенной категории (вида, типа), сопряженная с увеличением объема работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными муниципальными учреждениями.

15.1. Надбавка по муниципальному учреждению не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по муниципальному учреждению.

15.2. Надбавка по муниципальному учреждению начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по муниципальному учреждению устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.4. Минимальный размер надбавок по муниципальному учреждению устанавливается 5%, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15.5. Положением о системе оплаты труда определяется порядок, на основании которого работникам устанавливается надбавка по муниципальному учреждению.

В приказах руководителя муниципального учреждения указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам муниципального учреждения назначается надбавка по муниципальному учреждению.

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу муниципального учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальному учреждению;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения (за исключением руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальным учреждением.

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

16.4 Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.5. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются Положением о системе оплаты труда.

16.6. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.7. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором

настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

16.8. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.9. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя муниципального учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.10. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

16.11. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

16.12. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные Положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

16.13. Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении Положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1. и 3.2. пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2. пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4. -3.5. и 3.7. -3.9 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников муниципального учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат

изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказом руководителя муниципального учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципального учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

18. Денежное вознаграждение устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 11.01.2011 № 2-пп «Об утверждении порядков предоставления и расходования субвенций бюджетам муниципальных образований Архангельской области в сфере образования»

Денежное вознаграждение относится к дополнительной выплате стимулирующего характера и является составной частью заработной платы педагогического работника муниципального учреждения (структурного подразделения муниципального учреждения).

Денежное вознаграждение начисляется ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение) в абсолютном размере и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Условия начисления ежемесячного денежного вознаграждения в положениях о системе оплаты труда не устанавливаются.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам муниципального учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику трудовым договором, с учётом повышающих коэффициентов к окладам, образующим новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения.

Иные выплаты работникам муниципального учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооружённые Силы Российской Федерации)) за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах

принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится из фонда оплаты труда муниципального учреждения, который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности муниципального бюджетного учреждения.

2. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников муниципального учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу муниципального учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения.

Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретные размеры должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений.

3.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения дифференцируется в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального учреждения, численности работников, численности воспитанников на основании критериев определения кратности размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальном учреждении.

3.4. Перечень критериев определения кратности размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного ему муниципального учреждения.

3.5. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя

подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

3.7. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения.

4. Должностной оклад главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

4.1. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

4.2. Должностные оклады заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе и главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказом руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя.

5. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя муниципального учреждения, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее - соглашение) заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения.

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения по основной должности:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющими обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя муниципального учреждения, относятся:

- 6.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.
- 6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.
- 6.4. Премияльная выплата при награждении.
- 6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения (сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

7.1.2. Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

4) своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о

социальной защите инвалидов);

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска;

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работников).

7.2. Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя муниципального учреждения;

- приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

7.3. Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения.

7.4 Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя муниципального учреждения;

- приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

7.5. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является календарный месяц.

7.6. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются, исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.7. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.8. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.9. Эквивалент одного балла в рублях для заместителя руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.10. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

– приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

7.11. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

7.12. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.13. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливаются:

-распоряжением органа Администрации Северодвинска, которые от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения.

7.14. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

7.15. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

7.16. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

7.16.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями снижения премии.

7.16.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.16.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника

в расчетном периоде.

7.16.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя муниципального учреждения).

7.16.5. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.17.6. Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

распоряжением начальника Управления образования Администрации Северодвинска – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.

7.17. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

7.17.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя муниципального учреждения).

7.17.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.17.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.17.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

8. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

8.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

9. Для вновь принятого на работу руководителя и заместителя руководителя муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство учреждения определяются из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу руководителя и заместителя руководителя муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры

премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

10. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

10.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютно размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1. раздела VIII настоящего Положения.

10.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя муниципального учреждения;

– приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

11. Надбавка за стаж непрерывной работы, премия при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

12. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру муниципального учреждения, относятся:

12.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.

12.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

12.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

12.4. Премия при награждении.

12.5. Надбавка за почетное звание.

13. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

13.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

-надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципальным учреждением;

-своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;

-обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального учреждения;

-обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

-обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;

-своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

-своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены Положением о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

13.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

13.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

13.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

13.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

13.2.4. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

13.3. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителя муниципального учреждения.

14. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство учреждением определяются распоряжением органа администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

15. Премия главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

15.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу главного бухгалтера.

15.2. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами руководителя муниципального учреждения.

16. Надбавка за стаж непрерывной работы, премия при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором.

17.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела);

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании: распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения; приказа руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

18. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

18.1. Выплаты социального характера начисляются на основании:
- распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения; приказа руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

19. Средняя заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

19.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципального учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

19.1.1. В муниципальном учреждении предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

19.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

19.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

19.1.4. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

19.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя

подведомственных ему муниципальных учреждений.

19.1.6. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

19.2. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

19.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

19.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

19.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения предоставляется руководителем муниципального учреждения в орган Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

19.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

19.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

19.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

19.3.4. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

20. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель муниципального учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного муниципального учреждения.

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов педагогической (учебной) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного представительного органа работников (при наличии) ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников муниципального учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Расчетный период для целей определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда является единым для каждого муниципального учреждения и составляет один календарный месяц.

Для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, месячная заработная плата с учетом доплаты определяется не ниже части минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Доплата до минимального размера оплаты труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Определение размеров доплаты до минимального размера оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

VIII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доходы деятельности, направляемых муниципальным учреждением на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктом 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1. и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения,

направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями)

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения не должна превышать 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения превышала среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему муниципальных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года

4. Муниципальное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

5. Муниципальное учреждение должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработная плата работника муниципального учреждения окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации

6. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий, является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения с одной стороны и основным персоналом муниципального образовательного учреждения с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

7. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий при награждении,

предусмотренных положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий, определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда муниципального учреждения.

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 16 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премий по итогам работы.

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий по итогам работы и за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премий по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премии. Размеры этих премий по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

8. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий, определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи в возрасте до 35 лет включительно выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера устанавливается в полном размере с первого дня работы в данном районе.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №27
«Сказка» комбинированного вида»
от 06.11.2020г. № 280/1

ПЕРЕЧЕНЬ

1. Должности (профессии) работников, относящихся к
административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального
учреждения:

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего по АХР.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Делопроизводитель
6. Документовед.
7. Специалист в области охраны труда.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу:

1. Кастелянша.
2. Кладовщик.
3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
4. Подсобный рабочий.
5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
6. Сторож
7. Повар.
8. Повар (выполняющий важные и ответственные работы).

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда
 работников муниципального бюджетного
 дошкольного образовательного учреждения
 «Детский сад №27 «Сказка»
 комбинированного вида»
 от 06.11.2020г. № 280/1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
 по профессиональным квалификационным группам должностей
 работников муниципальных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок зарплатной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
помощник воспитателя	4638
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4966
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6899
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	8340
4 квалификационный уровень: учитель–логопед старший воспитатель	9914
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4742
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5135
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед специалист по охране труда	6112
-----------------------------------------------------------------------------------------	-------------

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: кастелянша; кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож	4350
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Повар 3 разряд	4966
Повар 4 разряд	4966
2 квалификационный уровень: Повар 5 разряд	6073
Повар 6 разряд	6073
4 квалификационный уровень: повар (выполняющий важные и ответственные работы)	8865

Размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» города Северодвинска Архангельской области.

Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:			
помощник воспитателя: среднее (полное) общее образование без предъявления к стажу работы	7672,00	-	7672,00
1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:			
1 квалификационный уровень: младший воспитатель: - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы.	7672,00	-	7672,00
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:			
1 квалификационный уровень:			
инструктор по физической культуре:			
- среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	14945,00	-	14945,00
- первая квалификационная категория;		9	16290,00
- высшая квалификационная категория;		16	17335,00

музыкальный руководитель:			
- среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	14945,00	-	14945,00
- первая квалификационная категория;		9	16290,00
- высшая квалификационная категория;		16	17335,00
3 квалификационный уровень:			
воспитатель:			
- среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	16234,00	-	16234,00
- первая квалификационная категория;		9	17694,00
- высшая квалификационная категория;		16	18831,00
педагог-психолог:			
- среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	16234,00	-	16234,00
- первая квалификационная категория;		9	17694,00
- высшая квалификационная категория;		16	18831,00
4 квалификационный уровень:			
учитель-логопед (логопед):			
- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	16711,00	-	16711,00
- первая квалификационная категория;		9	18215,00
- высшая квалификационная категория;		16	19385,00
старший воспитатель:			
- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	16711,00	-	16711,00
- первая квалификационная категория;		9	18215,00
- высшая квалификационная категория;		16	19385,00
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
2.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень:			
делопроизводитель: среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	8288,00	-	8288,00
2 квалификационный уровень:			
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	9035,00	-	9035,00
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень:			

документовед:			
высшее образование без предъявления требований к стажу работы	11072,00	-	11072,00
2 квалификационная категория - высшее образование, стаж работы не менее 3 лет		9	12070,00
1 квалификационная категория – стаж работы по 2 квалификационной категории в образовании не менее 3 лет		16	12843,00
специалист по охране труда:			
высшее образование без предъявления требований к стажу работы	11072,00	-	11072,00
2 квалификационная категория - высшее образование, стаж работы не менее 3 лет		9	12070,00
бухгалтер			
Среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учёту и контролю не менее 3 лет;		-	11072,00
2 квалификационная категория - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет;	11072,00	19	13177,00
1 квалификационная категория – высшее профессиональное (экономическое) образование стаж работы по 2 квалификационной категории в должности бухгалтера не менее 3 лет		32	14618,00
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
3.1. Профессиональная квалификационная группа «общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
кастелянша;		-	7250,00
кладовщик;		-	7250,00
машинист по стирке и ремонту одежды;		-	7250,00
подсобный рабочий;	6971,00	-	7250,00
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;		-	7250,00
сторож;		-	7250,00
3.2. Профессиональная квалификационная группа «общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
повар 3 разряд;	7349,00	-	7349,00
повар 4 разряд;		1,02	7497,00
2 квалификационный уровень			
повар 5 разряд;	8449,00	-	8449,00
повар 6 разряд;		1,02	8619,00
4 квалификационный уровень			
повар (выполн. важные и ответственные работы)	10935,00	-	10935

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» от 06.11.2020г. № 280/1

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения

1.1. Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги (результаты текущего контроля посещаемости воспитанников, удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг).

1.2. Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников. Предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации, низкая заболеваемость воспитанников.

1.3. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).

1.4. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

1.5. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

1.6. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).

1.7. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников.

1.8. Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.

1.9. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

1.10. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

1.11. Целевые показатели и критерии эффективности работников муниципального учреждения:

**1.11.1. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Показатели	Критерии эффективности	Максимальные баллы	Баллы	Баллы комиссии	примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников: 0 – 30 %- 0 б., 31 – 59% - 5 б., 60 – 70% - 10 б., 71 – 85% -13 б., 86 – 100% - 15 б.	15			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг	5			
Максимальное значение по п.1			20			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации, низкая заболеваемость воспитанников).	2.1. Предупреждение травматизма отсутствие – 2 балла наличие – 0 баллов	2			
		2.2. Организация использования здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе наличие –2 балла, отсутствие – 0 баллов	2			
		2.3. Заболеваемость (по итогам за месяц): до 70%- 0 б., 70- 80% - 5 б., 81- 85 % - 6б., 86-100% - 7 б.	7			
		2.4. Проведение инструктажей с персоналом наличие –1 балл, отсутствие – 0 баллов	1			
Максимальное значение по п.2			12			
3.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	Организация психолого - педагогического сопровождения воспитанников наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2			
4.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ	Разработка образовательных программ, их корректировка, программы Развития и т.д наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3			
5.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе	Организация применения современных методик диагностирования, обобщение и публичное представление результатов мониторинга наличие – 2 балла	2			

	и итогах реализации образовательной программы, соответствии прогнозируемых и достигнутых результатов.	отсутствие – 0 баллов				
6.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).	6.1 Разработка нового учебно-методического материала, обновление имеющегося материала наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3			
		6.2 Наличие и использование ИКТ в образовательном процессе наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2			
Максимальное значение по п. 6			5			
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников.	Взаимодействие с родителями посредством интерактивных форм (собрания, консультации, лектории, семинары, дни открытых дверей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период) наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5			
8.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.	Наличие участников и победителей конкурсов, викторин, спортивных соревнований и т.д., проводимых на различных уровнях участники: уровень ДОУ – 2 б., муниципальный - 3 б., региональный - 4 б	4			
		победители, призеры: уровень ДОУ – 4 б., муниципальный - 5 б., региональный - 6 б.	6			
		интернет-конкурсы (заочное участие) победители – 2 балла, участники – 1 балл	2			
Максимальное значение по п.8			12			
9.	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического	9.1. Участие в коллективных педагогических проектах наличие – 1 балла отсутствие – 0 баллов	1			
		9.2. Организация ДОУ мероприятий (семинаров, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п.) на различных уровнях в отчетный период: уровень ДОУ – 1 балл, муниципальный – 2 балла	2			

	<p>мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.</p>	<p>9.3. Организация участия педагогов в конкурсах, викторинах, спортивных соревнованиях и т.д., проводимых на различных уровнях: участники: уровень ДООУ – 2 б., муниципальный - 3 б., региональный - 4 б,</p>	4			
		<p>победители: уровень ДООУ – 4 б., муниципальный - 5 б., региональный - 6 б,</p>	6			
		<p>9.4. Представление опыта педагогическими работниками на различных уровнях (выступления, проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий и т.д.): уровень ДООУ- 1 балл, муниципальный – 2 балла, региональный – 3 балла</p>	3			
		<p>9.5. Публикации опыта работы педагогическими работниками на различных уровнях: в печатном издании: - уровень ДООУ - 2 б., - муниципальный – 3 б., региональный – 4 б., в сети интернет – 1 б.</p>	5			
		<p>9.6. Трансляция собственного положительного опыта работы на различных уровнях (конференции, семинары и т.д.), участие в конкурсах педагогического мастерства – уровень ДООУ - 3 б., муниципальный - 4 б., региональный - 5 б. в сети интернет – 1 б.</p>	6			
		<p>9.7. Участие в работе творческой (экспертной) группы, жюри конкурсов, комиссий контроля, ППк: отсутствие – 0 баллов, наличие – 1 балл, руководство творческой группой- 2 б.</p>	3			
		<p>9.8. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары и т.д.)</p>	3			
		<p>9.9. Своевременное проведение аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей) выполнение -2 б., невыполнение – 0 б.</p>	2			
		<p>9.10. Контроль за работой наставников, организации школы молодого педагога</p>	2			
	Максимальное значение по п. 9	37				
10.	<p>Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации. наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов</p>	2				

итого

100

1.11.2. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№	Показатели		Критерии эффективности	Максимальные баллы	Баллы
I	Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения				
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения	1.1.1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год) (выполнение 100% - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов, невыполнение - 0 баллов)	15	
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения	1.1.2.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год) (выполнение 100% - 5 баллов, выполнение свыше 95% - 2 балла, невыполнение - 0 баллов)	5	
	Максимально возможное количество баллов по 1 разделу показателей - 20 баллов			20	
II	Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения				
1.	Показатели, характеризующие качество и результативность деятельности				
1.1.	Соответствие деятельности ДОО законодательству Российской Федерации в	1.1.1.	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.	3	
		1.1.2.	Отсутствие предписаний после плановых проверок вышестоящими	6	

	области образования		органами управления образованием (органами власти)		
1.2.	Экономическая и инновационная деятельность.	1.2.1.	Обеспечение экономии - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергоресурсов.	5	
		1.2.2.	Обеспечение сохранности имущества организации (акты списания, инвентаризации, своевременная постановка на учет и хранение материальных ценностей).	1	
		1.2.3.	Обеспечение реализации ООП ДО (своевременное осуществление закупок, заключение договоров).	2	
		1.2.4.	Наличие и использование ИКТ в образовательном процессе	3	
1.3.	Специальная оценка условий труда.	1.3.1.	Выполнение соответствующих требований (документальное сопровождение).	2	
		Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей		22	
2.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей				
2.1.	Помощь в участии ДОО в конкурсных мероприятиях, конференциях, спортивных соревнованиях.	2.1.1.	Наличие победителей и призеров на муниципальном уровне -2 балла, региональном – 3 балла, РФ – 4 балла, международном -5 баллов	2	
		Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей		2	
3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников.				
3.1.	Обеспечение образовательного процесса.	3.1.1.	Отсутствие вакансий младшего обслуживающего персонала	5	
		3.1.2.	Отсутствие замечаний руководителя младшему обслуживающему персоналу по соблюдению санэпидрежима.	3	
3.2.	Повышение квалификации МОП для реализации ООП ДО согласно ФГОС ДО.	3.2.1.	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации младшими воспитателями.	1	
		3.2.2.	Наличие работников, обучающихся в высших и средних специальных учреждениях (обеспечение стабильной работы)	3	
3.3.	Участие в профессиональных конкурсах	3.3.1.	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	1	
3.4.	Поддержка начинающих работников.	3.4.1.	Организация работы наставников.	5	
3.5.	Предоставление информации.	3.5.1.	Своевременность и качество предоставления запрашиваемых сведений и иной информации для оформления документов по работникам (представления на поощрение, стимулирование,	3	

			награждение, статистическая отчетность, информация по аттестации, курсовой подготовке и т.д.)		
3.6.	Организация мероприятий различного уровня	3.6.1.	Своевременная подготовка ДОО к работе в зимних условиях, обновление технологического оборудования.	5	
		3.6.2.	Участие в общих мероприятиях ДОО (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	2	
		3.6.3.	Организация практики студентов (наличие договора между ДОО и учреждениями ВПО, СПО), курсов ПК.	1	
3.7.	Соблюдение трудового законодательства	3.7.1.	Отсутствие обоснованных жалоб обращений работников МАДОУ по конфликтным ситуациям, связанным с трудовым законодательством	3	
		Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей		32	
4.	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в МБДОУ				
4.1.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	4.1.1.	Отсутствие случаев детского травматизма организованного времени.	2	
		4.1.2.	Создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха в соответствии с ФГОС ДО.	2	
4.2.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда.	4.2.1.	Отсутствие производственного травматизма, нарушений работниками правил пожарной безопасности, действующих СанПиН, правил по охране труда и т.д.	5	
		Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей		9	
5	Показатели, характеризующие расширение открытости деятельности организации.				
5.1.	Информационная открытость МАДОУ	5.1.1.	Своевременность подготовки информации о деятельности учреждения в соответствии с федеральными, региональными нормативами для размещения на сайте МБДОУ	0,5	
		5.1.2.	Взаимодействие с родителями посредством организации работы по благоустройству и озеленению.	2	
		5.1.3.	Участие в электронном мониторинге, предоставление качественной информации	0,5	
5.2.	Привлечение внебюджетных средств	5.2.1.	Содействие организации платных образовательных услуг	1	
		5.2.2.	Привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований	2	
		Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей		6	
6.	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя заведующего по АХР.				

6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	6.1.1.	Отсутствие замечаний и взысканий со стороны руководителя	1	
		6.1.2.	Соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, корректное и внимательное отношение к гражданам и должностным лицам	1	
6.2.	Иной показатель	6.3.1.	Работа без больничного листа.	2	
		6.3.2.	Выполнение особых поручений руководителя	5	
		Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей		9	
Максимально возможное количество баллов по II разделу показателей - 80 баллов				80	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов				100	

**1.11.3. Показатели и критерии эффективности деятельности
главного бухгалтера.**

№	Показатели		Критерии эффективности	Максимальные баллы	Баллы
I	Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения				
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения	1.1.1.	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год) (выполнение 100% - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов, невыполнение - 0 баллов)	15	
1.2.	Достижение показателей качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения	1.1.2.	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год) (выполнение 100% - 5 баллов, выполнение свыше 95% - 2 балла, невыполнение - 0 баллов)	5	
Максимально возможное количество баллов по 1 разделу показателей - 20 баллов				20	
II	Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного и автономного учреждения				
1.	Показатели, характеризующие качество и результативность деятельности.				
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской	1.1.1.	Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.	3	
		1.1.2.	Отсутствие предписаний после плановых проверок вышестоящими	5	

	Федерации в области образования		органами управления образованием (органами власти)		
1.2.	Ведение финансово - экономической деятельности	1.2.1.	Обеспечение экономии - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергоресурсов.	5	
		1.2.2.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской и кредиторской задолженности)	3	
		1.2.3.	Обеспечение реализации ООП ДО (своевременное осуществление закупок, заключение договоров).	2	
		1.2.4.	Систематизация, учет и составление объемных показателей деятельности учреждения	3	
		1.2.5.	Обеспечение контроля за соблюдением технологии обработки бухгалтерской информации и порядка документооборота	2	
		1.2.6.	Обеспечение контроля за своевременным и точным отражением на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств	2	
		1.2.7.	Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по поступлению и целевому расходованию средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности	2	
1.3.	Исполнительская дисциплина.	1.3.1.	Своевременная и качественная сдача отчетности.	3	
		1.3.2.	Своевременное и правильное перечисление налогов и сборов в бюджеты разного уровня, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды	2	
		1.3.3.	Своевременная и правильная оплата труда работников	2	
		1.3.4.	обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, в том числе за отчетный период	2	
		1.3.5.	Отсутствие задолженности по заработной плате	2	
1.4.	Привлечение внебюджетных средств	1.4.1.	осуществление приносящий доход деятельности	1	
		1.4.2.	организация платных образовательных услуг	1	
		1.4.3.	направление средств от приносящей доход деятельности на	1	

			финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения		
		Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей		41	
2	Показатели, характеризующие инфраструктуру				
2.1.	Имущество образовательной организации	2.1.1.	содержание в надлежащем состоянии находящегося у организации имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации)	2	
		2.1.2.	эффективное использование имущества и строго по целевому назначению	1	
		2.1.3.	своевременное внесение изменений в перечень имущества согласно постановлению Администрации Северодвинска	1	
		2.1.4.	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за ним муниципального имущества	1	
		Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей		5	
3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения				
3.1.	Работа с кадрами.	3.1.1.	Отсутствие вакансий.	2	
		3.1.2.	Оказание методической помощи работникам бухгалтерии по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчета и экономического анализа	2	
		3.1.3.	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	1	
3.2.	Специальные мероприятия.	3.2.1.	Обеспечение и контроль мероприятий по защите информации, хранение эталонных дискет с ЭЦП	1	
		3.2.2.	Обеспечение бесперебойной эксплуатации автоматизированных рабочих мест, в том числе находящихся в сети.	1	
3.3.	Соблюдение трудового законодательства	3.3.1.	отсутствие нарушений трудового законодательства	1	
		3.3.2.	своевременное внесение изменений в Положение о системе оплаты труда, в локальные акты	1	
		3.3.3.	наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями (соглашение по охране труда и т.п.)	1	
		3.3.4.	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	1	
	Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей		11		

4.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении				
4.1.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	4.1.1.	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	1	
		4.1.2.	обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников образовательной организации в области безопасности жизнедеятельности	1	
		4.1.3.	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	1	
		4.1.4.	отсутствие производственного травматизма	1	
		Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			4
5	Показатели, характеризующие расширение открытости деятельности МБДОУ				
5.1.	Информационная открытость ДОО	5.1.1.	Своевременное размещение информации на сайтах КИАС, bus gov.	2	
		5.1.2.	Своевременное предоставление информации для размещения ее на сайте МБДОУ в соответствии с федеральными, региональными нормативами	2	
		5.1.3.	Участие в электронном мониторинге	2	
		5.1.4.	Формирование и предоставление необходимой бухгалтерской информации по запросам вышестоящих организаций	3	
		Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			9
6.	Прочие показатели, характеризующие деятельность главного бухгалтера				
6.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей	6.1.1.	Отсутствие замечаний и взыскания со стороны руководителя	3	
		6.1.2.	Соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения, корректное и внимательное отношение к гражданам и должностным лицам	1	
6.2.	Иной показатель	6.2.1.	Работа без больничного листа.	1	
		6.2.2.	Выполнение особых поручений руководителя	3	
		6.2.3.	Своевременность и качество предоставления запрашиваемых руководителем сведений и иной информации.	2	
		Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			10
	Максимально возможное количество баллов по 11 разделу показателей - 80 баллов			80	
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 100 баллов			100	

1.11.4. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя

№	Показатели	Значение критерия	Размер выплаты	Самоанализ	Комиссия	Примечания
1. Показатели, характеризующие качество и результативность образовательной деятельности						
1	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников ясли: до 30 % - 0 б, 31 – 59 – 5 б, 60- 70% - 10б, 71-85% - 13 б, 82- 100% - 15 б сад: до 30 % - 0 б, 31 – 64 – 5 б, 65- 75% - 10 б., 76- 86% - 13 б., 87 -100% - 15 б.	15			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг) выполнение- 2 б., невыполнение -0 б.	2			
2	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Заболеваемость (по итогам за месяц): до 70%- 0 б., 70- 80% - 5 б., 81- 85 % - 6б., 86-100% -7 баллов	7			
		2.2. Предупреждение травматизма	2			
3	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ	Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
4	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
максимальное значение			28			
5.						
5.1	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	наличие участников (очно) на уровне: ДООУ – 4, муниципальном – 5, региональном – 6,	6			
		наличие победителей (очно) на уровне ДООУ – 7, муниципальном –8, региональном – 9	9			
		участие в интернет - конкурсах (всероссийский, международный)	4			
		увеличение числа участников	3			

5.2	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (находящимися в трудной жизненной ситуации, СОП, ВСК и т.д.)	Наличие – 2 баллов отсутствие – 0 баллов	2			
максимальное значение			24			
6.						
6.1	Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, консультации); результаты участия в конкурсах педагогического мастерства (в т.ч. фестивалях, спортивных соревнованиях); трансляция передового педагогического опыта в разных формах (выступления на конференциях, семинарах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.д.).	участник (очно) на уровне ДООУ – 5, муниципальном – 6, региональном – 7	7			
		победитель, призер (очно) на уровне ДООУ – 8, муниципальном – 9, региональном – 10	10			
		интернет-конкурсы, в т.ч. всероссийские и международные: участник (заочно) - 2 призеры, победители (заочно) - 3	3			
6.2	Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)	Наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2			
6.3	Участие в коллективных педагогических проектах, инновационная деятельность	разработка и реализация проекта (оформление проекта, отчетная документация) ДООУ - 3	3			
6.4	Активное участие в мероприятиях, проводимых в ОО (члены комиссий контроля, аттестационной комиссии, экспертной, творческих групп, жюри конкурсов, и т.п.)	Наличие – 2 отсутствие – 0	2			
6.5	Публикация опыта работы	Очно – 3 балла, Заочно (в сети «Интернет») – 1 балл	3			
6.6	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	Наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	5			
6.7	Работа с социальными институтами	наличие (взаимодействие с библиотекой, музыкальной школой и т.д.) -1 балл отсутствие- 0 баллов	5			
		городские социально значимые акции: изготовление поделок, рисунков, открыток, - 2 б.				
		участие в реализации муниципальных социально-педагогических программ и проектов – 2 балла				
максимальное значение			40			

7.1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников (клуб выходного дня, мастер-классы, День открытых дверей, фотовыставки, выставки рисунков и поделок и т.п.)	(по 2 балла за каждое мероприятие, максимум 6 баллов)	6			
8	Соблюдение сроков сдачи документации. Ведение документации в соответствии с утвержденными в ДОО требованиями	0-2 балла	2			
ВСЕГО:			100			

1.11.5. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители, в баллах	Максимальный балл	Самоанализ	Баллы комиссии	Примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников	Выполнение – 0 – 30 %-0б., 31-64% - 5б., 65-75% - 15б., 76 - 85%-17 б., 86-100%- 20 б.	20			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг)	Выполнение- 3 б., невыполнение -0 б.	3			
максимальное значение				23			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие - 5 Наличие - 0	5			
		2.2.Создание безопасной среды (своевременное обращение по устранению	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			

		неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия (сантехника, электрика и др.)				
максимальное значение			10			
3.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ	Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
4	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	Отсутствие-0 Наличие – 1 б за каждую группу	4			
5	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально-неблагополучных семей, дети в СОП и т.д.)	Отсутствие-0 Наличие-2	2			
6	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях	Наличие участников Уровень ДОУ- 3 Муниципальный уровень - 4 Региональный- 5	5			
		Наличие победителей, призеров Уровень ДОУ -5 Муниципальный уровень -6 Региональный - 7	7			
		Интернет-конкурсы Всероссийский - 2 Международный - 3	3			
максимальное значение			15			
7.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных	Отсутствие - 0 Наличие - 5	5			

	пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)					
8.	Участие в системе методической работы организации, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	8.1.Участие в системе методической работы		6		
		Участие в конкурсах педагогического мастерства, фестивалей, трансляция передового педагогического опыта (выступления на методических объединениях, конференциях, семинарах, концертах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.д.)				
		участник (очно) на уровне ДОУ – 4 баллов, муниципальном – 5 баллов, региональном – 6 баллов				
		победитель, призер (очно) на уровне ДОУ – 6 баллов, муниципальном – 7 баллов, региональном – 8 баллов	8			
		интернет-конкурсы:	4			
		участник (заочно)- 2балла призеры, победители (заочно)- 4баллов				
	8.2.Публикации, связанные с образовательной деятельностью (печатные издания)-3 б. публикации в интернете – 1б.	3				
	8.3.Членство в комиссиях контроля, аттестационной комиссии, экспертной, творческих групп, жюри конкурсов, и т.п.)	4				
	8.4. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)	2				
максимальное значение			27			
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Применение инновационных форм работы с родителями	5б. - за каждое мероприятие, максимум - 10 б.	10		
10.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	Отсутствие-0 Наличие – 3		3		

			ВСЕГО	100			
--	--	--	-------	-----	--	--	--

1.11.6. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители, в баллах	Максимальные баллы	Само-анализ	Баллы комиссии	Примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников	до 30%- 0б., 31-64%-10б., 65-75% - 15б., 76 - 85%-18 б., 86-100%- 20 б.	20			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг.	Выполнение – 5 Невыполнение - 0	5			
максимальное значение по п. 1				25			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие - 5 Наличие - 0	5			
		2.2. Создание безопасной среды (своевременное обращение по устранению неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия (сантехника, электрика и др.)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			
максимальное значение по п. 2				10			
3.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ		Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
4.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов		выявление и направление детей на ТПМПК- оформление представлений (1 б. за каждое). Заключение по результатам диагностики (4 б.)	8			
5.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)		Отсутствие-0 Наличие -2	2			

6.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях, качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям.	Наличие участников уровень ДОУ- 3 муниципальный - 4 региональный- 5	5			
		Наличие победителей, призеров уровень ДОУ - 5 муниципальный - 6 региональный - 7	7			
		Интернет-конкурсы всероссийский, международный – участник - 2, победитель - 3	3			
максимальное значение по п. 6			15			
7.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности	Обновление развивающей предметно-пространственной среды, наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения	Отсутствие - 0 Наличие – 5	5		
8.	Участие в системе методической работы организации	8.1. Участие в работе методических объединений, семинаров, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах участник (очно) на уровне ДОУ – 6 баллов, муниципальном – 7 баллов, региональном – 8 баллов победитель, призер (очно) на уровне ДОУ – 8 баллов, муниципальном – 9 баллов, региональном – 10 баллов, интернет-конкурсы: участник (заочно) - 3баллов призеры, победители (заочно) - 5баллов	10			
		8.2. Публикации, связанные с образовательной деятельностью	Отсутствие-0, наличие – 4 «интернет»- публикации -2	4		
		8.3. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)	Наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3		
		8.4. Участие в работе творческой (экспертной) группы, руководство округом, жюри конкурсов,	Отсутствие-0 Наличие – 5 Участие в ППк - 3	8		

		комиссий контроля, участие в работе ППк					
максимальное значение по п. 8							
9.	Реализация, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями воспитанников)	Использование форм работы с родителями, повышающими эффективность взаимодействия	Отсутствие-0 Наличие-5	5			
10.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	Подготовка отчетов, документация, планы, соблюдение сроков дисциплины	Отсутствие-0 Наличие – 4	4			
ИТОГО				100			

1.11.7. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя - логопеда

№ п\п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители, в баллах	Максимальные баллы	Само-анализ	Баллы комиссии	Примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников	до 30%- 0б., 31-64%-10б., 65-75% - 15б., 76 - 85%-18 б., 86-100%- 20 б.	20			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг.	Выполнение – 5 Невыполнение - 0	5			
максимальное значение по п. 1				25			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие - 5 Наличие - 0	5			

	2.2. Создание безопасной среды (своевременное обращение по устранению неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия (сантехника, электрика и др.)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			
максимальное значение по п. 2			10			
3.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ	Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
4.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	выявление и направление детей на ТПМПК Оформление представлений (1 б. за каждое). Заключение по результатам диагностики (4 б.)	8			
5.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	Отсутствие-0 Наличие -2	2			
6.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях, качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям.	Наличие участников уровень ДООУ- 3 муниципальный - 4 региональный- 5	5			
		Наличие победителей, призеров уровень ДООУ - 5 муниципальный - 6 региональный - 7	7			
		Интернет-конкурсы всероссийский, международный – участник - 2, победитель - 3	3			
максимальное значение по п. 6			15			

7.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности	Обновление развивающей предметно-пространственной среды, наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения	Отсутствие - 0 Наличие – 5	5			
8.	Участие в системе методической работы организации	8.1. Участие в работе методических объединений, семинаров, в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах участник (очно) на уровне ДООУ – 6 баллов, муниципальном – 7 баллов, региональном – 8 баллов победитель, призер (очно) на уровне ДООУ – 8 баллов, муниципальном – 9 баллов, региональном – 10 баллов, интернет-конкурсы: участник (заочно) - 3баллов призеры, победители (заочно) - 5баллов		10			
		8.2. Публикации, связанные с образовательной деятельностью	Отсутствие-0, наличие – 4 «интернет»- публикации -2	4			
		8.3. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)	Наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3			
		8.4. Участие в работе творческой (экспертной) группы, руководство округом, жюри конкурсов, комиссий контроля, участие в работе ППк	Отсутствие-0 Наличие – 5 Участие в ППк - 3	8			
максимальное значение по п. 8				25			
9.	Реализация, мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями воспитанников)	Использование форм работы с родителями, повышающими эффективность взаимодействия	Отсутствие-0 Наличие-5	5			
10.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям,	Подготовка отчетов, документация, планы, соблюдение сроков дисциплины	Отсутствие-0 Наличие – 4	4			

	установленным образовательной организации	в					
	ИТОГО				100		

1.11.8. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре

ФИО педагога _____

Отчетный период: _____

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители, в баллах	Максимальный балл	Самоанализ	Баллы комиссии	Примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников	Выполнение – 0 – 30 %-0б., 31-64% - 5б., 65-75% - 15б., 76 - 85%-17 б., 86-100%- 20 б.	20			Средний показатель по группам, которые ведет данный специалист (баллы по факту определяет комиссия)
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг)	Выполнение- 3 б., невыполнение -0 б.	3			Отсутствие жалоб, отзывы о мероприятиях, результаты анкетирования и т.п.
максимальное значение по п.1				23			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие - 5 Наличие - 0	5			Журнал регистрации травм
		2.2.Создание безопасной среды (своевременное обращение по устранению неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия (сантехника, электрика и др.)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			Данные зам. заведующего по АХР. Данные контроля комиссии по охране труда ДОО.
максимальное значение по п.2				10			
3.	Участие в разработке основной и адаптированной	Отсутствие – 0		1			Приказы, протоколы

	образовательных программ	Наличие - 1			Педагогических советов
4	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов	Отсутствие-0 Наличие – 0,5 б за каждую группу	4		Данные обследования, справки по результатам диагностики
5	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально-неблагополучных семей, дети в СОП и т.д.)	Отсутствие-0 Наличие-2	2		Наличие и выполнение плана работы, сведения педагога-психолога, наличие отчетности по документации
6	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях	Наличие участников Уровень ДОУ- 3 Муниципальный уровень - 4 Региональный- 5	5		За каждую группу подготовленных воспитанников. Диплом, грамота, сертификат, благодарственное письмо...
		Наличие победителей, призеров Уровень ДОУ -5 Муниципальный уровень -6 Региональный - 7	7		
		Интернет-конкурсы Всероссийский - 2 Международный - 3	3		
максимальное значение по п.6			15		
7.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5		Использование цифровых образовательных ресурсов, выпуск газеты, создание видеороликов, наглядности для родителей, для занятий в ДОО и т.д.
8.	Участие в системе	8.1. Участие в конкурсах педагогического мастерства,	6		Диплом, грамота,

	методической работы организации, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	фестивалях, трансляция передового педагогического опыта (выступления на методических объединениях, конференциях, семинарах, концертах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.д.) участник (очно) на уровне ДОУ – 4 баллов, муниципальном – 5 баллов, региональном – 6 баллов				сертификат, благодарственное письмо, справка и т.д.	
		победитель, призер (очно) на уровне ДОУ – 6 баллов, муниципальном – 7 баллов, региональном – 8 баллов	8				
		интернет-конкурсы: участник (заочно)- 2балла призеры, победители (заочно)- 4 балла	4				
		8.2. Публикации, связанные с образовательной деятельностью (печатные издания)-3 б. публикации в интернете – 1б.	3			Диплом, грамота, сертификат, благодарственное письмо и т.п.	
		8.3. Членство в комиссиях контроля, аттестационной комиссии, экспертной, творческих групп, жюри конкурсов, курсы (заочно) и т.п.)	4			Приказы	
		8.4. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)	2			Сертификаты, дипломы и т.д.	
максимальное значение по п.8			27				
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Применение инновационных форм работы с родителями	5б. - за каждое мероприятие, максимум - 10 б.	10			Родительские клубы, клубы по интересам, соревнования, мастер-классы, флешмобы, походы, игры и др.
10.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	Отсутствие-0 Наличие – 3		3			Информация старшего воспитателя
ВСЕГО				100			

Подпись _____ дата _____

**1.11.9. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Измерители, в баллах	Максимальный балл	Самоанализ	Баллы комиссии	Примечание
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1. Результаты текущего контроля посещаемости воспитанников	Выполнение – 0 – 30 %-0б., 31-64% - 5б., 65-75% - 15б., 76 - 85%-17 б., 86-100%- 20 б.	20			
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых образовательных услуг)	Выполнение- 3 б., невыполнение -0 б.	3			
максимальное значение по п.1				23			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие - 5 Наличие - 0	5			
		2.2.Создание безопасной среды (своевременное обращение по устранению неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия (сантехника, электрика и др.)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			
максимальное значение по п.2				10			
3.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ		Отсутствие – 0 Наличие - 1	1			
4	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение результатов и подготовка аналитических		Отсутствие-0 Наличие – 0,5 б за каждую группу	4			

	материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов					
5	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально-неблагополучных семей, дети в СОП и т.д.)	Отсутствие-0 Наличие-2	2			
6	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях	Наличие участников Уровень ДОУ- 3 Муниципальный уровень - 4 Региональный- 5	5			
		Наличие победителей, призеров Уровень ДОУ -5 Муниципальный уровень -6 Региональный - 7	7			
		Интернет-конкурсы Всероссийский - 2 Международный - 3	3			
максимальное значение по п.6			15			
7.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	Отсутствие – 0 Наличие - 5	5			
8.	Участие в системе методической работы организации, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических	8.1. Участие в конкурсах педагогического мастерства, фестивалях, трансляция передового педагогического опыта (выступления на методических объединениях, конференциях, семинарах, концертах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.д.) участник (очно) на уровне ДОУ – 4 баллов, муниципальном – 5 баллов, региональном – 6 баллов	6			
		победитель, призер (очно) на уровне ДОУ – 6 баллов, муниципальном – 7 баллов, региональном – 8 баллов	8			

	проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.	интернет-конкурсы: участник (заочно)- 2балла призеры, победители (заочно)- 4 балла		4			
		8.2. Публикации, связанные с образовательной деятельностью (печатные издания)-3 б. публикации в интернете – 1б.		3			
		8.3. Членство в комиссиях контроля, аттестационной комиссии, экспертной, творческих групп, жюри конкурсов, курсы (заочно) и т.п.)		4			
		8.4. Повышение профессионального уровня (курсы (заочно), вебинары, семинары, тестирования, диктанты)		2			
максимальное значение по п.8				27			
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	Применение инновационных форм работы с родителями	5б. - за каждое мероприятие, максимум - 10 б.	10			
10.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации	Отсутствие-0 Наличие – 3		3			
ВСЕГО				100			

1.11.10. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Самоанализ	Баллы комиссии	Критерии эффективности
1.	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги	1.1.	Выполнение показателя муниципального задания: выполнение плана по детодням	выполнение 100% - 10 ; выполнение свыше 90% -8; выполнение свыше 80% - 5.	10			
		1.2.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников качеством предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб - 2; наличие - 0	2			
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1.	Отсутствие, низкий уровень заболеваемости	отсутствие заболеваемости - 10; низкий уровень заболеваемости (не более 1-го случая старший возраст и не более 2-х случаев ранний возраст) - 8; не более 3-х в ст.в., не более 4-х в р.в. - 5.	10			
		2.2.	Создание безопасной среды : своевременная подача письменных заявок и их исполнение по устранению неисправностей, закреплению мебели, целостности покрытия, сантехники, электрики и др.	наличие –5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5			
		2.3.	Обеспечение безопасного хранения моющих средств	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1			
		2.4.	Помощь при одевании и раздевании детей раннего возраста (по факту исполнения для младших воспитателей дошкольного возраста)	Наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов	5			
		2.5.	Влажная уборка (мытьё пола в физкультурном, музыкальном залах перед занятием)	Наличие - 4 баллов, отсутствие - 0 баллов	4			

3	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании	3.1.	Участие в реализации индивидуальных программ, планов работы, в присмотре и уходе за детьми (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	по каждому ребенку 2 балла, отсутствие - 0 баллов	4			
4.	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (по итогам работы административно-общественного контроля)	4.1.	Высокое качество соблюдения требований к санитарному содержанию помещений (ежедневной уборки группы)	без замечаний - 15 баллов; несоблюдение - 0 баллов	15			
		4.2.	Качество, соблюдение сроков графика генеральной уборки	Наличие - 4 баллов, отсутствие - 0 баллов	4			
		4.3.	Высокое качество соблюдения требований к организации питания (сервировка, контроль работы дежурных, воспитание культурно-гигиенических навыков)	Наличие - 4 балла, отсутствие - 0 баллов	4			
		4.4.	Высокое качество исполнения требований к графику получения пищи	Наличие - 4 балла, отсутствие - 0 баллов	4			
		4.5.	Высокое качество исполнения требований к правилам мытья посуды	Наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3			
		4.6.	Качественное выполнение требований по маркировке инвентаря, ветоши	Наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3			
		4.7.	Качественное соблюдение требований к постельному белью, полотенцам, спец.одежде (своевременная замена грязного, соблюдение графика, маркировка)	Наличие - 4 балла, отсутствие - 0 баллов	4			
		4.8.	Качество обеспечения инструктивным материалом рабочего места (графики, инструкции, выписки)	Наличие - 2 балл, отсутствие - 0 баллов	2			

		4.9.	Сохранность посуды, оборудования, мягкого инвентаря (по итогам контроля). Своевременная замена боя, посуды со сколами и трещинами	Наличие - 3 балла, отсутствие - 0 баллов	3			
		4.10.	Экономичное расходование водо-энергоресурсов, моющих средств	Наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1			
5	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности	5.1.	Помощь в обновлении развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО (по факту исполнения)	пополнение - 2 балла, отсутствие - 0 баллов	2			
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	6.1.	Участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	наличие: Роль ведущего, значительные главные роли - 5 балла, не значительные - 2 балла	5			
7	Участие в системе методической работы организации	7.1.	Сопровождение детей на конкурсы, в библиотеки, в музеи (за каждое мероприятие по факту в отчетный период) и т.д.	наличие –4 балла, отсутствие – 0 баллов	4			
		7.2.	Эффективное участие в организации деятельности воспитанников в проведении занятий, родительских собраний)	участие - 4 балла, не участие - 0 баллов	4			
8	Соблюдение сроков сдачи, согласно требованиям, установленным в образовательной организации	8.1.	За качество соблюдения сроков дисциплины (мед.комиссия, обучение, санминимум) за отчетный период	соблюдение - 1 балл, отсутствие - 0 баллов	1			
	ИТОГО				100			

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №27 «Сказка»
комбинированного вида»
от 06.11.2020г. № 280/1

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы
работникам муниципального учреждения

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

6. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

7. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

9.2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
(приказ №631/6 от 31.08.2016г.)

10. Время приостановления трудового договора за период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а так же в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №27 «Сказка»
комбинированного вида»
от 06.11.2020г. № 280/1

ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы, включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации)

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в

трудовой книжке и (или) основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме

перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях

сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

15.4. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида»
от 06.11.2020г. № 280/1

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам муниципального учреждения устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

«Народный учитель СССР»;
«Заслуженный учитель школы РСФСР»;
«Заслуженный врач РСФСР»;
«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
«Заслуженный химик РСФСР»;
«Заслуженный художник РСФСР»;
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный экономист РСФСР»;
«Заслуженный юрист РСФСР»;
«Народный художник СССР»;
«Народный художник РСФСР».

2. Государственные награды Российской Федерации:

2.1. Почетные звания Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный врач Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник высшей школы»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
«Заслуженный химик Российской Федерации»;
«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный экономист Российской Федерации»;
«Заслуженный юрист Российской Федерации»;
«Народный художник Российской Федерации».

2.2. Медали Российской Федерации:

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».

2.3. Ордена Российской Федерации:

орден «Дружбы»;

орден «Почета».

3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки
Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:

3.1. Почетные звания:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда
 работников муниципального бюджетного
 дошкольного образовательного учреждения
 «Детский сад №27 «Сказка»
 комбинированного вида»
 от 06.11.2020г. № 280/1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым сохраняется квалификационная категория, присвоенная по иной должности, для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
	Воспитатель	Музыкальный руководитель,
	Педагог - организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
3	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении

		профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
4	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
5	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
7	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
8	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

Приложение № 9

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка»

ПЕРИОДЫ,

которые засчитываются в выслугу лет, дающую право
на установление работнику надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, включается время работы по специальности как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала или за ними непосредственно следовала работа, включаемая в выслугу лет в соответствии с настоящим приложением):

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2. В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет (независимо от перерывов в работе и наличия во время перерыва другой работы), засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на любых медицинских и фармацевтических должностях, в том числе на должностях врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в медицинских организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

время работы как по основному месту работы, так и при работе по совместительству на должностях, относящихся к профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников (приложение N 2 к настоящему Положению);

время обучения в интернатуре на базе клинических кафедр в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения;

время обучения в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти в сфере здравоохранения и медицинских организациях;

время работы в исполнительных органах государственной власти в сфере здравоохранения, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, страховых медицинских организаций, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников здравоохранения и на должностях доверенных врачей; время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками образовательных организаций высшего образования в сфере здравоохранения, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в медицинских организациях системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

время работы в медицинских организациях в период учебы в образовательной организации высшего образования в сфере здравоохранения или профессиональной образовательной организации по образовательным программам среднего профессионального образования в сфере здравоохранения независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой;

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации, и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

При исчислении выслуги лет учитываются номенклатуры учреждений и должностей, действующие в тот период, за который рассчитывается выслуга лет.

Приложение № 10

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» от 06.11.2020г. № 280/1

**Положение о выплатах стимулирующего характера
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о выплатах стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида», иными региональными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования и поощрения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида» (далее-МБДОУ).

2. Премии по итогам работы

2.1. Премии по итогам работы начисляются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

2.2. Премии по итогам работы начисляются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ.

2.3. Премии по итогам работы начисляются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МБДОУ является месяц (ежемесячная премиальная выплата).

2.4. Основаниями для начисления ежемесячных премий являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

2.5. Премии по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

2.6. Размеры премий по итогам работы определяются приказами руководителя МБДОУ об их начислении.

2.7. Премии по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2.8. Премии по итогам работы начисляется дифференцированно по категориям (должностям) работников, но в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (должности), которым она установлена (за исключением тех работников, в отношении которых приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

3. Премии за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются

работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ.

3.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по каждой категории работников МБДОУ определяются **Приложением №4** к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида».

3.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида».

3.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБДОУ. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, составляет месяц.

3.6. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником за месяц.

3.7. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда части фонда оплаты труда работников МБДОУ, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.8. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МБДОУ с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя МБДОУ.

3.9. Работник МБДОУ обязан не позднее 20 числа календарного месяца, являющегося расчетным периодом, предоставлять в бумажном виде отчет о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера.

3.10. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя МБДОУ о начислении указанных премий.

3.11. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

3.12. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

3.13. Расчет эквивалента одного балла в рублях для установления премии за интенсивность и высокие результаты работы предоставляется главным бухгалтером МБДОУ, исходя из выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда на 1 января и 1 сентября текущего календарного года дифференцированно для педагогических работников и младших воспитателей. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя МБДОУ и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МБДОУ вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

3.14. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно.

3.15. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

3.16. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

3.17. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя МБДОУ.

3.18. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

3.18.1. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

3.18.2. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

3.18.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Премия за качественное руководство МБДОУ

4.1. Премия за качественное руководство МБДОУ устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МБДОУ и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

4.2. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБДОУ являются: достижение показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МБДОУ, достижение показателей и критериев эффективности деятельности МБДОУ.

4.3. Заместители руководителя, главный бухгалтер обязаны не позднее 20 числа календарного месяца, являющегося расчетным периодом, предоставлять в бумажном виде отчет о выполнении показателей и критериев эффективности деятельности руководителю учреждения.

4.4. Показатели и критерии эффективности деятельности МБДОУ определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МБДОУ. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБДОУ является календарный месяц.

4.5. Размеры премий за качественное руководство МБДОУ определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

4.6. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

4.7. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются приказом руководителя МБДОУ в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

4.8. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

4.9. Премии за качественное руководство МБДОУ начисляются в абсолютных размерах.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников **Приложение №4**

5. Премия за выполнение особо важных и сложных работ работникам

5.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника МБДОУ.

5.3. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБДОУ по представлению заместителей руководителя, главного бухгалтера, старшего воспитателя. Представления для установления премиальных выплат должны содержать обоснование для установления, предполагаемый размер выплат. Установление премии за выполнение особо важных и сложных работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру, старшему воспитателю производится руководителем МБДОУ.

5.4. Особо важными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, ответственности и значимости для МБДОУ и педагогического сообщества.

5.5. При принятии решения о премиальной выплате за особо важные и сложные работы учитываются следующие условия:

- ~ личный вклад работника в обеспечение выполнения работ;
- ~ степень сложности и выполнения работником заданий;
- ~ эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;
- ~ оперативность и профессионализм работника в решении заданий и работ;
- ~ соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных работ.

5.6. Премия не начисляется:

5.6.1. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.6.2. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.6.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ

№ п/п	Перечень работ для премирования	Примерное содержание особо важных и сложных работ	Размер выплаты	Период назначения выплаты
1.	За выполнение поручений, связанных с обеспечением уставной	Подготовка материалов и ведение официального сайта МБДОУ; подготовка материалов, участие в судебных заседаниях по защите прав воспитанников, прав МБДОУ.	от 5%	по факту

	деятельности МБДОУ			
2.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа МБДОУ	Юбилеи МБДОУ, дни открытых дверей; мониторинговые исследования, независимая оценка качества образования, мероприятия для ветеранов организации, профессиональные праздники, активное участие и большой вклад в реализацию проектов МБДОУ	от 5%	по факту
3.	За выполнение поручений, связанных с материально-техническим обеспечением МБДОУ	Эффективное взаимодействие с поставщиками работ и услуг; меры по рациональному использованию ресурсов (человеческих, финансовых, коммунальных); бережное отношение к рабочему оборудованию, инвентарю; проявление бдительности при охране имущества МБДОУ	от 5%	по факту
4.	За особый режим работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ	Ликвидация аварийных ситуаций (от сложности, времени), обеспечение санитарного режима помещений в период отключения ГВС; выполнение трудовых операций вручную при выходе из строя технологического оборудования; эффективность руководства персоналом в период аварии и ЧС; высокая культура содержания рабочих мест; обеспечение сохранности оборудования, инвентаря; качественное и оперативное выполнение заявок, особо срочных работ	от 5%	по факту
5.	За качественную и оперативную подготовку к ЛОК, новому учебному году, ведомственному контролю, проверкам надзорных органов	Высокое качество организации работ по подготовке здания и территории к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам; отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов	от 5%	по факту
6.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на	Разработка и применение экспериментальных технологий, деятельность по дополнительным программам, высокое профессиональное мастерство; результативность проведения мероприятий вне годового плана; рационализация трудовой деятельности; высокий уровень	от 5%	по факту

	результатах трудовой деятельности	исполнительской дисциплины сотрудников		
7.	Особые поручения руководителя	Исполнение отдельных важных, сложных заданий руководителя МБДОУ, направленных на создание положительного имиджа МБДОУ.	от 5%	по факту
8.	За качественное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	Наставничество, проведение косметического ремонта, выполнение другого вида хозяйственных работ; организация и руководство работой по интересам; доставка документов в сторонние организации, благоустройство и озеленение территории.	от 5%	по факту
9.	Увеличение интенсивности труда и нагрузки на работника	Интенсивность в работе в межсезонье: гололед, снегопад и т.д.; за охрану ДОУ в условиях повышенной бдительности, реагирование в ЧС; интенсивность работы с родителями воспитанников, персоналом; увеличение состава групп детей; нагрузка в период адаптации; при необходимом объединении групп; разновозрастной характер групп; в период карантинных мероприятий; погрузочно-разгрузочные работы; работа две недели и более без постоянного напарника;	от 5%	по факту

6. Установление надбавки по МБДОУ

6.1. Надбавка по МБДОУ не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по МБДОУ.

6.2. Надбавка по МБДОУ начисляется ежемесячно.

6.3. Минимальный размер надбавок по МБДОУ устанавливается от 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.4. В приказе руководителя МБДОУ указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам назначается надбавка по МБДОУ.

6.5. Надбавка по МБДОУ устанавливается работникам МБДОУ при наличии следующих оснований:

6.5.1. увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МБДОУ:

- обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением;
- обработка большего числа документов;
- заведование более значительными размерами площадей;
- работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МБДОУ;
- разъездной характер работы;

6.5.2. Работа в МБДОУ определенной категории (вида, типа), сопряженная с увеличенными объемами работы или увеличенной напряженностью работы по сравнению с аналогичными МБДОУ.

7. Заключительные положения

7.1. Данная редакция Положения вступает в силу с момента введения в действие «Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №27 «Сказка» комбинированного вида».