ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
МБДОУ № 15 «Черемушка»

Протокол № 3 от 30 ноября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МБДОУ
От 30.11.2021 г. № 530

Илясова Наталья Стефановна

Подписано цифровой подписью: Илясова Наталья Стефановна
Дата: 2021.12.29 08:44:12 +03'00'

Положение об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида»

(в новой редакции от 30.11.2021 г.)

Согласовано:

с профсоюзным

комитетом МБДОУ №15 «Черемушка»

Протокол № 11 от 30 ноября 2021 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 «Черемушка» 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, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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 №15 «Черемушка» комбинированного вида», (далее МБДОУ №15 «Черемушка») требования к положению о системе оплаты труда работников МБДОУ.

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ №15 «Черемушка», 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 руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров МБДОУ № 15 «Черемушка».

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБДОУ № 15 «Черемушка» .

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ№15 «Черемушка».

4. Система оплаты труда работников МБДОУ№ 15 «Черемушка» устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, 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 МБДОУ № 15 «Черемушка» устанавливается образовательным 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 МБДОУ № 15 «Черемушка» 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. Настоящего Положения.

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

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

7. Система оплаты труда работников включает в себя:

7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МБДОУ № 15 «Черемушка», 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 МБДОУ № 15 «Черемушка», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных муниципальному учрежению из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МБДОУ № 15 «Черемушка», не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников муниципального учреждения 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 нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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.»

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 раздельно по каждой из должностей.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, 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 присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

12.5. 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 МБДОУ №15 «Черемушка» относятся работники, занимающие общеотраслевые 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 МБДОУ №15 «Черемушка» относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения).

13.3. «К основному персоналу муниципального дошкольного образовательного учреждения относятся должности учебно-вспомогательного персонала: младший воспитатель.

14. Должности (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ №15 «Черемушка», 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 МБДОУ №15 «Черемушка» на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определенных настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ №15 «Черемушка», 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 учреждений (**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. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МБДОУ №15 «Черемушка» приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

3. Положение о системе оплаты труда определяет конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ №15 «Черемушка» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципального учреждения.

«Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в МБДОУ №15 «Черемушка» положением о системе оплаты труда. Размер окладов (должностныхокладов), ставок заработной платы работников МБДОУ №15 «Черемушка» подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В трудовой договор работника МБДОУ № 15 «Черемушка» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ № 15«Черемушка» устанавливаются учреждением самостоятельно.

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 МБДОУ №15 «Черемушка» 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 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 МБДОУ№ 15«Черемушка» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

5.1. 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.

5.2. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ № 15«Черемушка» 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, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ №15 «Черемушка» составляет 15% - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.2. Работа в МБДОУ №15«Черемушка», осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ №15«Черемушка», 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:

Положением о системе оплаты труда МБДОУ №15«Черемушка» определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по учреждению по нескольким основаниям, указанным в пункте 7 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по МБДОУ определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 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, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	16,8
Первая квалификационная категория	8,1

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
I квалификационная категория	9
II квалификационная категория	7
III квалификационная категория	5

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

11. Положением о системе оплаты труда МБДОУ №15 «Черемушка» определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в МБДОУ №15 «Черемушка» положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

12. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6.1, 6.2, 6.3 раздела II настоящего Положения».

13. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.3 пункта 6 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) 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. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

3.3. 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.

3.4. 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 местностям 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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

5.2. 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 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 МБДОУ №15 «Черемушка» и установленных соответствующему работнику.

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.

5.3. Минимальный 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.

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. Положением о системе оплаты труда МБДОУ № 15«Черемушка» определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

6. Установленные, настоящим Положением, выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть предусмотрены положением о системе оплаты труда МБДОУ№ 15«Черемушка».

6.1. 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 учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в МБДОУ №15 «Черемушка» положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику МБДОУ №15 «Черемушка» соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя МБДОУ, издаваемых в соответствии с действующим учреждении положением о системе оплаты труда 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. Премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

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

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. Премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премиальная выплата 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 – надбавка молодым специалистам).

3.11. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

3.12. Надбавка по муниципальному учреждению.

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

4.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ №15 «Черемушка» за исключением руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения.

4.1.1.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для муниципального учреждения является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты 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 премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

4.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.1.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя МБДОУ№15 «Черемушка» об их начислении.

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

4.2.1.При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам МБДОУ №15 «Черемушка», которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МБДОУ №15 «Черемушка».

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

4.5. В приказах руководителя МБДОУ №15 «Черемушка» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

4.6.Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат 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 МБДОУ №15 «Черемушка».

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 МБДОУ №15 «Черемушка» разрабатываются учреждением на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждение

определенных **Приложением № 3** к настоящему Положению, исходя, из специфики деятельности работников учреждения и включаются в положения о системе оплаты труда МБДОУ.

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 учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для учреждения и 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 премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, 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 №15 «Черемушка».

с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя 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 работы.

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для муниципального учреждения является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. 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.

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. Размер 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. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ.(Приложение 8)

6.2. К перечню работ для премирования за особо важные и сложные работы относятся:

– разработка и применение экспериментальных технологий.

– деятельность по специальным муниципальным, региональным, федеральным экспериментальным программам;

– исполнение отдельных важных, сложных заданий руководителя МБДОУ, направленных на создание положительного имиджа учреждения;

– выполнение работ, связанных с новым технологическим оснащением МБДОУ.

– выполнение работ, обеспечивающих бесперебойное, эффективное функционирование МБДОУ.

– выполнение работ, связанных с повышенной ответственностью исполнения санитарных норм и правил;

– участие в работе ТМПК;

– организация и развитие дополнительного образования воспитанников;

6.3. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя МБДОУ №15 «Черемушка»

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, за исключением медицинских и фармацевтических работников, при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования. Надбавка за выслугу лет устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам при наличии стажа непрерывной работы по специальности.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за выслугу лет начисляются ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы и надбавка за выслугу лет устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	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

Размеры надбавки за выслугу лет при непрерывной работе составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

7.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

7.5. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

7.6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды согласно **Приложению № 9** к настоящему Положению.

Исчисление выслуги лет состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги

лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка, основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются муниципальным учреждением (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления»;

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

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МБДОУ №15 «Черемушка», 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.

8.6. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

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. Работникам, 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.

9.6. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в 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 6** 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 составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

10.6. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

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.

11.5. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

12. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно 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 премиальная 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 премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1.Минимальные размеры премиальной выплаты 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».

12.6. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже размера, определенного настоящим Положением.

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. Надбавка 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. Минимальный 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.

13.4. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам МБДОУ№15 «Черемушка», которым присвоены квалификационные категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

14.2. Надбавка за квалификационные категории не может быть установлена работникам МБДОУ, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

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

14.5. Минимальный размер надбавок за квалификационные категории устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 10 раздела II настоящего Положения.

14.6. Положением об оплате труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификационные категории.

14.7. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МБДОУ может быть установлена надбавка за квалификационные категории с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.7.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ или выходом на пенсию независимо от ее вида.

14.7.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

14.7.8. При выявлении допущенного руководителем МБДОУ №15 «Черемушка» нарушения порядка аттестации педагогических работников.

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

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

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

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

14.8. При выполнении работником МБДОУ 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 № 7** к настоящему положению.

15. Надбавка по муниципальному учреждению устанавливается работникам при наличии следующих оснований:

Увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МБДОУ

(обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МБДОУ, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МБДОУ №15 «Черемушка», работа со специальными веществами, требующего особого учета, разъездной характер работы и т.д.)

15.1. Надбавка по муниципальному учреждению не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по МБДОУ №15 «Черемушка».

15.2. Надбавка по МБДОУ №15 «Черемушка» начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по МБДОУ №15 «Черемушка» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

15.5. Положением об оплате труда работников определяется порядок, на основании которого работникам МБДОУ устанавливается надбавка по МБДОУ.

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

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

работникам, относящимся к основному персоналу учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБДОУ №15 « Черемушка»;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя МБДОУ, заместителей 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 первом настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце втором 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.

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

16.3.1.Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

16.3.2.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 бюджетного или автономного 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.

16.3.3.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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

16.4. 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.

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

16.4.2.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.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников МБДОУ №15 «Черемушка», направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. 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.

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 МБДОУ №15 «Черемушка» положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника 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 3.4-3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя МБДОУ, издаваемых в соответствии с действующим в 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 приказами руководителя муниципального учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников 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, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

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 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 работника.

Иные выплаты работникам МБДОУ №15 «Черемушка» 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 и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника муниципального учреждения в связи с его смертью 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 (близкого родственника работника).

7. Положениями о системе оплаты труда определяется конкретный перечень

оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

8. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника муниципального учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных 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 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 МБДОУ №15 «Черемушка» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников МБДОУ №15 «Черемушка» учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу МБДОУ №15 «Черемушка», определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень должностей, профессий работников 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 МБДОУ №15 «Черемушка», », устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

3.3. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дифференцируются в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального учреждения и численности работников, численности обучающихся (воспитанников) на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных учреждениях.

3.3.1.Перечень критериев определения кратности размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2.Размеры должностных окладов, устанавливаемые руководителям муниципальных учреждений, округляются до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим подожением 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.

3.5. Должностной оклад руководителя МБДОУ 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 муниципального образования «Северодвинск» 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 МБДОУ размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения

4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБДОУ, устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ №15 «Черемушка».

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

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

4.1.2. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений в процентах от должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются и предусматриваются положениями о системе оплаты труда.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБДОУ №15 «Черемушка» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников 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 заместителей руководителей и главного бухгалтера МБДОУ размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБДОУ №15 «Черемушка» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов руководителя МБДОУ №15 «Черемушка» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник МБДОУ 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 муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения документов 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) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

6.1. Премия за качественное руководство учреждением.

6.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премиальная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

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

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство

учреждением являются:

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

7.1.2. Достижение показателей эффективности деятельности МБДОУ №15 «Черемушка», отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у муниципального бюджетного 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 МБДОУ №15 «Черемушка» 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 МБДОУ №15 «Черемушка»

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 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 бюджетного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

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

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБДОУ №15 «Черемушка» в, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МБДОУ 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 работника).

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

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

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

7.3.1. 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.

7.3.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

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

7.4.1. 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.

7.4.2. 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.

7.4.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям 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.

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

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

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

Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

7.5. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

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

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

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

7.5.3. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.6. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

7.6.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взыскания, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основанием для не начисления премии.

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

7.6.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБДОУ №15 «Черемушка» в, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения).

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

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

7.7. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

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

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

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

7.8. 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.

7.8.1.Размеры дополнительных премий за качественное руководство

муниципальным учреждением определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.9. Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.10. Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются 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 принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения

8. Премиальная выплата 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.

8.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения

8.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

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

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

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя МБДОУ №15 «Черемушка» в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

10.1. Премия за качественное руководство учреждением.

10.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

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

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляется главному бухгалтеру МБДОУ №15 «Черемушка» на условиях

и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности МБДОУ, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального бюджетного учреждения;

3)обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МБДОУ №15 «Черемушка»;

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

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального бюджетного и автономного учреждения;

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

7) 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 бюджетного учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

11.2.1. 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.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям 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.

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

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

11.3. Размеры премий за качественное МБДОУ №15 «Черемушка» определяются приказами руководителя учреждения.

11.4. Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» 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 принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

11.5. Для главных бухгалтеров, вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

12. Премиальная выплата 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.

12.1.Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу главного бухгалтера.

12.2.Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру МБДОУ в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ №15 «Черемушка» трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда.

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

14.1.1перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

14.1.1.основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 11 настоящего раздела);

14.1.3.конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителя– в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МБДОУ №15 «Черемушка».

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру МБДОУ №15 «Черемушка» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ №15 «Черемушка».

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

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

16.1.1. В муниципальных учреждениях 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.

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

16.1.5. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

16.1.6. Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей 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).

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

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений предоставляется руководителями муниципальных учреждений в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

16.3.1. 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.

16.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений 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.

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

16.3.4. Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений.

17. Условия оплаты труда руководителя 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».

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным 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».

17.2. Определение учебной нагрузки руководителю учреждения, его заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

17.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании:

распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений;

приказов руководителя МБДОУ №15 «Черемушка» – в отношении заместителей руководителя.

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель МБДОУ №15 «Черемушка» ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников данного учреждения.

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

3. Численный состав работников МБДОУ №15 «Черемушка» 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.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

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 (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход 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 подпунктами 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 фондах оплаты труда работников муниципального учреждения не должна превышать 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников МБДОУ №15 «Черемушка».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБДОУдолжна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников МБДОУ №15 «Черемушка».

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

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

4. МБДОУ №15 «Черемушка» должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников.

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

В случаях, когда месячная заработная плата работника муниципального бюджетного 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 (премиальных выплат), 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 (премиальных выплат) 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 премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, 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 (премиальных выплат), 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 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

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 премиальных выплат 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 премиальных выплат 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 премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы

определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат 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 (премиальных выплат), 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 (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых муниципальными учреждениями на оплату труда.

9.1. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной настоящим Положением, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной в соответствии с действующим законодательством работнику муниципального учреждения, не должна превышать 80 процентов.

9.2. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику муниципального учреждения 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу в МБДОУ №15 «Черемушка»

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу в МБДОУ №15 «Черемушка»:

1.1. Заведующий.
1.2. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
1.3. Заместитель заведующего по административно - хозяйственной работе
1.4. Главный бухгалтер.
1.5. Бухгалтер.
1.6. Документовед.
1.7.Специалист в области охраны труда

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных и бюджетных учреждений:

2.1. Кастелянша.
2.2. Кладовщик.
2.3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
2.4. Оператор хлораторной установки.
2.5. Подсобный рабочий.
2.6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2.7. Сторож
2.8. Слесарь-сантехник.
2.9. Повар.
2.10. Повар (выполняющий важные и ответственные работы).

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «детский сад №15 «Черемушка» комбинированного вида»

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4969-00
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; - в соответствии с занимаемой должностью	11366-00
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог; - в соответствии с занимаемой должностью	12284-00
4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель–логопед (логопед) - в соответствии с занимаемой должностью	15924-00
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Документовед Бухгалтер	7916-00
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень: кастелянша; кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; оператор хлораторной установки; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож	3674-00
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Повар 3-4 разряд	4032-00
2 квалификационный уровень: Повар 5-6 разряд	4969-00
4 квалификационный уровень: повар (выполняющий важные и ответственные работы)	7227-00
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6720-00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
МБДОУ №15 «Черемушка» комбинированного вида.

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 других 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.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

ПЕРЕЧЕНЬ
периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

учителям, преподавателям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

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.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) 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 (службы, деятельности), 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 (службы, деятельности), 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, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

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 16.04.2003 № 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 (службы, деятельности) 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, 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, допускаемый 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.

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.

Отцы, воспитывающие детей без матери, 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 № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений 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. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской

Федерации (ведомственные почетные звания):

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

3.1. Почетные звания, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации:

«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, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации:

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».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

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	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), 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	музыкальный руководитель
6	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, 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
9	Педагог-организатор	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10	Старший вожатый	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

Положение о премиальной выплате за выполнение особо важных и сложных работ

1. Общие положения

1.1. Положение о премиальной выплате за выполнение особо важных и сложных работ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением 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», приказа Управления образования от 02.12.2015 №648 «О реализации 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».
1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида», утвержденного 25.11.2020г, приказ № 489.
1.3. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования к качественным результатам труда и поощрения за выполненную работу работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида» (далее – МБДОУ) и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения
1.4. Решение об установлении премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ принимается руководителем МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» компенсирующего вида».
1.5. Стимулирующие выплаты в виде премии выплачиваются ежемесячно в соответствии с приказом по учреждению.

2. Порядок и условия премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

2.1. Премиальная выплата 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 за премируемый период.
2.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.
2.3. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем МБДОУ.

2.4. Особо важными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, ответственности и значимости для МБДОУ и педагогического сообщества.
2.5. Основным условием установления премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ являются работы, устанавливаемые перечнем работ для премирования.
2.6. Установление премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ производится работникам по представлению заместителя руководителя, главного бухгалтера, старшего воспитателя, комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Установление премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится руководителем МБДОУ.
2.7. Представления для установления премиальных выплат должны содержать обоснование для установления, предполагаемый размер выплат.
2.8. 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.
- разработка и применение экспериментальных технологий
- деятельность по специальным муниципальным, региональным, федеральным экспериментальным программам;
- исполнение отдельных важных, сложных заданий руководителя МБДОУ, направленных на создание положительного имиджа учреждения;
- выполнение работ, связанных с новым технологическим оснащением МБДОУ.
- выполнение работ, обеспечивающих бесперебойное, эффективное функционирование МБДОУ.
- выполнение работ, связанных с повышенной ответственностью исполнения санитарных норм и правил;
- участие в работе ТМПК;
- организация и развитие дополнительного образования воспитанников;

3. 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 выплат
3.1	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на	Высокое профессиональное мастерство; результативность проведения мероприятий вне годового плана; победа (призовое место) в профессиональном конкурсе; рационализация трудовой деятельности; высокий уровень	в процентах или эквивалентно в абсолютном размере	по итогам работы за месяц

	результатах производственной (трудовой) деятельности	исполнительской дисциплины и т.д.		
3.2	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ, направленных на повышение имиджа МБДОУ	Осуществление наставничества; подготовка, проведение мероприятий, имеющих особое значение для МБДОУ; работа в ТПМПК; обеспечение практики и стажировки студентов; дни открытых дверей для потребителей услуг, предприятий-партнеров; независимая оценка качества образования, мероприятия для ветеранов организации, профессиональные праздники, юбилеи МБДОУ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов МБДОУ и т.д.	в процентах или эквивалентно в абсолютном размере	по факту
3.3	За выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ;	Активное участие педагога в разработке образовательной программы, рабочей программы и ее корректировке, программе развития МБДОУ; ведение официального сайта МБДОУ; работы, связанные с повышенной ответственностью исполнения; особые поручения руководителя (от сложности, времени исполнения), подготовка материалов, участие в судебных заседаниях по защите прав воспитанников, прав МБДОУ; работа с детьми, находящимися в социально опасном положении; разработка 10-дневного меню, меню-требования, и т.д.	в процентах или эквивалентно в абсолютном размере	по факту
3.4	За качественное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	Проведение косметического ремонта, выполнение другого вида хозяйственных работ, пошив, изготовление костюмов; организация и руководство работой по интересам; благоустройство и озеленение территории; помощь детям при одевании на прогулку, доставка документов в сторонние организации и т.д.	в процентах или эквивалентно в абсолютном размере	по факту

3.5	За особый режим работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно–эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ	Ликвидация аварийных ситуаций (от сложности, времени), оперативность устранения недостатков; благоустройство, создание развивающей среды в группах и на участках; эффективность руководства вспомогательным персоналом; активное участие и большой вклад в реализацию проектов МБДОУ; 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, качественное и оперативное выполнение заявок, особо срочных работ и т.д.	в процентах или эквива-лентно в абсолютно м размере	за период работы в особом режиме либо по факту
3.6	За качественную и оперативную подготовку к ЛОК, новому учебному году, ведомственному контролю, проверкам надзорных органов и т.д.;	Высокое качество организации работ по подготовке здания и территории к весенне-летнему и осенне-зимнему отопительному периодам; отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов; работа в пиковые периоды, участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов) и т.д.	в процентах или эквива-лентно в абсолютно м размере	по факту
3.7	За качественное и своевременное материально-техническое обеспечение МБДОУ	Эффективное взаимодействие с поставщиками работ и услуг; меры по рациональному использованию ресурсов (человеческих, финансовых, коммунальных); обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого имущества МБДОУ; оснащение МБДОУ, привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований и т.д.	в процентах или эквива-лентно в абсолютно м размере	по факту
3.8	Увеличение интенсивности труда и нагрузки на сотрудника	Увеличение интенсивности труда; интенсивность в работе в межсезонье: гололед, снегопад и т.д.; за охрану МБДОУ в условиях	в процентах или эквива-лентно в	по факту

		повышенной бдительности, реагирование в ЧС; интенсивность работы с родителями воспитанников, персоналом; увеличение состава групп детей при необходимом объединении групп; в период карантинных мероприятий; в период адаптации; погрузочно-разгрузочные работы; работа две недели и более без постоянного напарника и т.д.	абсолютном размере	

4. Заключительные положения

4.1. Данная редакция Положения вступает в силу с момента введения в действие Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Черемушка» комбинированного вида» и действует до принятия нового.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ №15 «Черемушка»
от 30.11.2021 № 530

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 № 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.