

Учтено мнение первичной профсоюзной организации МБДОУ № 46 «Калинка» протокол № 7 от 01 октября 2025 г.
Председатель Т.В.Заручевская
«01» октября 2025 г.



Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида»
(новая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования Северодвинска (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 №210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации Северодвинска от 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», областным законом от 02.07.2013 № 712-41-03 «Об образовании в Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида» (далее – муниципальное учреждение), требования к положению о системе оплаты труда работников муниципального учреждения, в том числе:

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

2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.

2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.

2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.

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

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

3. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального учреждения

3.1. На муниципальное образовательное учреждение дошкольного образования.

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения;

4.1. Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным

правовыми актами органов местного самоуправления Северодвинска.

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

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

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

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

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

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

6.5. 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 муниципального учреждения включает в себя:

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

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

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

10. Заработка плата работников муниципального учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работникам муниципальных учреждений гарантируется заработка плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения — не ниже минимальной заработной платы в Архангельской области), и повышенная оплата труда в случае выполнения работы в местностях с особыми климатическими условиями, без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), предусмотренных подпунктами 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения.»;

Месячная заработка 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 установлении 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 заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

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

К основному персоналу муниципальных дошкольных образовательных учреждений относятся должности учебно-вспомогательного персонала: помощник воспитателя, младший воспитатель.

14. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, 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 каждого отдельного муниципального учреждения, определяется приказом руководителя этого муниципального учреждения на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенных настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального учреждения приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения, 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 муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном учреждении, устанавливаются муниципальным учреждением_самостоятельно.

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

Руководители муниципальных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений 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 муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений 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 муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- 4.1. Повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению.
- 4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.
- 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 повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

6.1. Работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования 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 муниципальному учреждению составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливаются в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

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

7.1. Присвоение (установление) работнику квалификационной категории.

7.2. Присвоение (установление) классов квалификации.

Присвоение (установление) квалификационных категорий, классов квалификации осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория)

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории подлежит применению со дня принятия решения о присвоении (установлении) квалификационной категории.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	13
Квалификационная категория «педагог-методист»	11
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

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

иным основаниям. Независимо от повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению работнику устанавливается денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства в соответствии с пунктом 18.1 раздела IV настоящего Положения;

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

9. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новой системе оплаты труда. Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории) или представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

10. Положением о системе оплаты труда муниципального учреждения определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

11. 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 раздела II настоящего Положения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

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

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полторной (за первые два

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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 определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

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

6. Установленные настоящим Положением выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть предусмотрены положением о системе оплаты труда муниципального учреждения.

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

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 под пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном 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. Премия по итогам работы.

3.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

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

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

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

3.12. Надбавка по муниципальным учреждениям.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

3.14. Денежное вознаграждение.

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

4.1. Премии по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, за исключением руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

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

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

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

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

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

4.3. Размер премии по итогам работы снижается:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных

обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения разрабатываются муниципальным учреждением на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения, определенных Приложением № 3 к настоящему Положению, исходя из специфики деятельности работников муниципального учреждения и включаются в положение о системе оплаты труда.

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

5.5. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников муниципального учреждения. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является единым для всех работников муниципального 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 муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

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

5.8.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

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. Премия 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. Премия 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.

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

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

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

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

7.3. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

Минимальный размер надбавки за выслугу лет составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении, 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. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже размеров, определенных настоящим Положением.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы. «Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.»;

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

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

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. 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 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 муниципальном учреждении. «Право на надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком (ведомственным почетным званием), но не ранее включения соответствующего почетного

звания, нагрудного знака, знака, значка в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 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. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже 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;

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении. «Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

12. Премия при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Северодвинска.

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премия, 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 премия, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

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

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

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

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

12.5. Премия при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Минимальные размеры премии при награждении составляют:

- 5000 рублей - при награждении государственными наградами Российской Федерации;
- 3000 рублей - при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;
- 1500 рублей - при награждении наградами Архангельского областного собрания, Губернатора Архангельской области, министерства образования и науки Архангельской области;
- 1000 рублей - при награждении наградами органов местного самоуправления Северодвинска.

12.6. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премии при награждении не ниже минимального 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. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже размеров, определенных настоящим Положением.

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

14.1. Присвоение, установление квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников муниципального учреждения, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми

актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории не может быть установлена работникам муниципального учреждения, которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу). Право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникает со дня вынесения решения о присвоении (установлении) квалификационной категории (класса квалификации, категории). Если право на установление надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории) возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата, надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается по окончании указанных периодов.

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 8 раздела II настоящего Положения.

14.6. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификационные категории.

14.7. При истечении срока действия квалификационной категории работникам муниципального учреждения 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 её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её 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, не зависимо 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 муниципального учреждения 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 годаувольняется, но не 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.

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

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

14.8. При выполнении работником муниципального учреждения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, 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 № 8 к настоящему Положению.

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

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в муниципальном учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, обработка большого числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением, работа со специальными веществами, требующими 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 муниципальному учреждению.

15.2. Надбавка по муниципальному учреждению начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых в муниципальном учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

16.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

16.3.3. 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, 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.

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

16.4. 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 муниципального учреждения об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг.

16.4.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

16.6. 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 муниципального учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта.

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

16.6.2. 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 положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику 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 муниципального учреждения на основании приказов руководителя, издаваемых в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников муниципальных учреждений 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 руководителей 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 в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Основаниями для установления денежного вознаграждения являются:

1) выполнение педагогическим работником дополнительной функции классного руководителя;

2) выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

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

19. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником дополнительной функции классного руководителя устанавливается работнику независимо от размера повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленному пунктом 8.1 раздела II настоящего Положения.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается педагогическому работнику, которому установлен повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один

класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5 ООО рублей (в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более) или 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах устанавливается два ежемесячных денежных вознаграждения за классное руководство.

В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе.

Работнику, замещающему классного руководителя в период его длительного отсутствия, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается соглашением сторон трудового договора 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», пропорционально времени замещения.

Положениями о системе оплаты труда предусматриваются основания по недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство или отмене классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении педагогическим работником классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов, а также основания отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

20. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается педагогическим работникам, принятых на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее - советник директора) независимо от основного места работы и режима занятости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение педагогическим работником трудовой функции советника директора устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров) в размере 5 ООО рублей независимо от того, занимает ли работник указанную должность по основному месту работы на условиях неполного рабочего времени или по совместительству.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления трудовых функций советника директора в двух и более муниципальных учреждений устанавливается одна выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров.

В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе.

Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Положениями о системе оплаты труда предусматриваются основания по недопущению:

- 1) изменений размера ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству;
- 2) назначения более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

одному педагогическому работнику, занимающему должность советника директора в двух и более муниципальных учреждениях.

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 бюджетных и автономных 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 муниципального учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной работнику трудовым договором, с учетом повышающего коэффициента к окладу, образующим новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела 2 настоящего Положения.

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

4. Материальная помощь может быть оказана:

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

4.2. Близким родственникам работника 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. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1. Заработка плата руководителю, заместителям 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. Заработка плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

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

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемый руководителю муниципального учреждения, округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования Северодвинска, утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска 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 муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени Северодвинска осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном

трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

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 руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения в процентах от должностных окладов руководителя муниципального учреждения определяются и предусматриваются положением о системе оплаты труда.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения 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 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) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников и устанавливаются:

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

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

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), учредитель, 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 назначении выплат компенсационного характера;

приказов о назначении выплат стимулирующего характера;
приказов о назначении 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 учредителем.

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

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

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

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным 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 муниципальном учреждении, которому сформировано муниципальное задание по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

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

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

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

4) своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

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

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

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

- 8) выполнение требований пожарной безопасности;
- 9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;
- 10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя;
- 11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения;

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

13) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проверки 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 руководителя муниципального учреждения;
- приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

7.2.1. 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.

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

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя муниципального учреждения;
- приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения.

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

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

7.3.1. 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.

7.3.2. 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 премиуемый период данным работником.

7.3.3. 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 премирируемый период данными работниками.

7.3.4. 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 руководителя муниципального учреждения;

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

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.

7.4. 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 руководителя муниципального учреждения;

- приказом руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения.

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

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

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

7.5. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

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

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

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

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

7.5.5. 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.

7.6. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

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

руководителя муниципального учреждения).

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

7.6.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.6.5. Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

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

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

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

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

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

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

7.8. 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.

7.9. 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. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно

по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу 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 руководителя муниципального учреждения

- 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 в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

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

10.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.

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

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

10.4. Премиальная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главному бухгалтеру муниципального учреждения 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 муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

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

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

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

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 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 учреждения.

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

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального учреждения, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяются 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 руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителя муниципального 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 Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь 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 Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

12.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

13. Надбавка за стаж непрерывной работы, премия при награждении и надбавка за почетное звание устанавливается главному бухгалтеру муниципального учреждения 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 муниципального учреждения трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного

бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. 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:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения,

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

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения,

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

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

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

16.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственному ему муниципальному учреждению, 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 Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного ему муниципальному учреждению.

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

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного ему муниципального учреждения, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

16.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения предоставляется руководителем муниципального учреждения в орган Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного ему муниципального учреждения, 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

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

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

17.1. Определение и изменение учебной нагрузки заместителю руководителя, замещающего 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 заместителю руководителя, замещающего 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:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя муниципального учреждения,

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель муниципального учреждения ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников муниципального 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 ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

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

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

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

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципального учреждения

1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых муниципальному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (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 МБДОУ не должна превышать 40 процентов.

3. Предельная доля, указанная в [пункте 2 раздела VIII](#) настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

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

4. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

5. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях, когда месячная заработка плата работника муниципальных учреждений окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

7.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премий по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий, определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда муниципального учреждения.

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. 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, отнесенными 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 премий по итогам работы и за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении 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, отнесенными к административноуправленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премий по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии. Размеры этих премий по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.2 раздела IV настоящего Положения.

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

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

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

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта,

сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.10 раздела IV настоящего Положения.

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

Приложение № 1
 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида» города Северодвинска Архангельской области

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управлению и вспомогательному персоналу МБДОУ.

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений:

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

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

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

Приложение № 2
 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида» города Северодвинска Архангельской области

РАЗМЕРЫ
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального учреждения

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей	Персональный повышающий коэффициент к окладу (за первую, высшую квалификационную категорию)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:			
помощник воспитателя среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	6902	-	6902
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:			
1 квалификационный уровень: младший воспитатель - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы.	7023	-	7023
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре: среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности; первая квалификационная категория высшая квалификационная категория музыкальный руководитель: среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности;	12068 12068 12068 12068 12068 12068	- 9 17 - 9 17	12068 13155 14120 12068 13155 14120
первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	12068		

2 квалификационный уровень:			
3 квалификационный уровень:			
воспитатель: среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности; первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	13047 13047 13047	- 9 17	13047 14222 15265
педагог-психолог: среднее или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности; первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	13047 13047 13047	- 9 17	13047 14222 15265
4 квалификационный уровень:			
старший воспитатель: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	13590 13590 13590	- 9 17	13590 14814 15901
учитель–дефектолог: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	13590 13590 13590	- 9 17	13590 14814 15901
учитель–логопед (логопед) высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, соответствие занимаемой должности первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	13590 13590 13590	- 9 17	13590 14814 15901
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	6171	-	6171
2 квалификационный уровень:			
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень: бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет. бухгалтер II категории: высшее или среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности	8331 8331	- 10	8331 9165

	<p>бухгалтера не менее 3 лет.</p> <p>бухгалтер I категории: высшее или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.</p> <p>документовед: высшее образование без предъявления требований к стажу работы</p> <p>специалист по охране труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки(специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3-х лет.</p> <p>специалист по охране труда II категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки(специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года</p> <p>специалист по охране труда I категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки(специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет</p>	8331	21	10081
		8331	-	8331
		8331	-	8331
		8331	10	9165
		8331	21	10081
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; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	6168	-	6168

сторож			
2 квалификационный уровень:			
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень: повар	6177	-	6177
2 квалификационный уровень: повар	6297	-	6297
4 квалификационный уровень: повар (выполняющий важные и ответственные работы)	9137	-	9137

Приложение № 3
 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида» города Северодвинска Архангельской области

Перечень
 показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения.

1. Для муниципального учреждения:
 - 1.1. Результаты образовательной деятельности.
 - 1.2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность. Предупреждение травматизма обучающихся в образовательной организации.
 - 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 исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность.
 - 1.5. Участие в профориентационной работе с обучающимися, ее результативность.
 - 1.6. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.
 - 1.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.
 - 1.8. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).
 - 1.9. Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования.
 - 1.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями

(законными представителями) обучающихся.

1.11. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.

1.12. 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.

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

2. Для муниципального учреждения:

2.1. Реализация вариативных дополнительных образовательных программ.

2.2. Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.

2.3. 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.). Предупреждение травматизма обучающихся в образовательной организации.

2.4. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля).

2.5. Участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.

2.6. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня.

2.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

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

2.9. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ.

2.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

2.11. 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.

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

3. Для муниципального учреждения дошкольной образовательной организации:

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

3.2. Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации, низкая заболеваемость воспитанников).

3.3. 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.).

3.4. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

3.5. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников,

обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

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

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

3.8. Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.

3.9. 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.

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

1. Для педагогов МБДОУ:

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.

ПОКАЗАТЕЛИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСТАНОВЛЕНИЕ ПРЕМИЙ

1. Показатели и критерии оценки интенсивности и результатов деятельности педагогов МБДОУ № 46 «Калинка»

№п/п	наименование	баллы
1.1	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги.	15 баллов
1.1.1	Количество посещений на одного ребенка:	свыше 100% 10 баллов 100 % 8 баллов ниже 95% 0 баллов
1.1.2	Отсутствие жалоб родителей.	Отсутствие 5 баллов Наличие 0 баллов
1.2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации, низкая заболеваемость воспитанников)	6 баллов
1.2.1.	Предупреждение травматизма воспитанников в образовательной организации	Отсутствие травм - 3 балла Наличие- 0 баллов
1.2.2.	Создание условий для оздоровления, занятий физической культурой, содержательного и активного досуга	Отсутствие замечаний - 3 балла Наличие- 0 баллов
1.3.	Результаты работы с детьми с особыми образовательными 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.)	11 баллов
1.3.1.	Оказание услуг детям – инвалидам, детям с ограниченными возможностями здоровья.	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
1.3.2.	Наличие плана работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, из социально неблагополучных семей	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
1.3.3	Оказание услуг детям, находящимися в периоде адаптации к условиям детского сада	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов
1.4.	Участие в разработке основных и адаптированной образовательных программ	6 баллов
1.4.1	Участник рабочей группы по разработке основной образовательной программы	да-3 балла нет-0 баллов
1.4.2.	Участник рабочей группы по разработке адаптированной образовательной программы	да-3 балла нет-0 баллов
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.	3 балла
1.5.1.	Наличие аналитических материалов	Да 3, нет 0
1.6.	Разработка и использование современного информационно – методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно – методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).	9 баллов
1.6.1.	за внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (ИКТ)	да-3балл нет-0 баллов
1.6.2.	за создание содержательно насыщенной развивающей предметно-пространственной среды.	да-3балл нет-0 баллов
1.6.3.	за создание результата интеллектуальной деятельности в порядке исполнения служебных обязанностей (выполнение персонифицированных планов	да-3балл нет-0 баллов

	повышения квалификации в рамках реализации ФГОС ДО на различных уровнях)	
1.7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями)	13 баллов
1.7.1.	Проведение мероприятий с родителями собрания консультации (групповые и индивидуальные) уренники, развлечения организация работы различных клубов для родителей организация совместных досугов родителей с детьми подготовка современной, актуальной информации для родителей	да-2,нет -0 да-2,нет -0 да-2,нет-0 да-3,нет-0 да-3,нет-0 да-1,нет-0
1.8.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.	24 балла
1.8.1.	Наличие победителей, призеров, участников в конкурсных мероприятиях, проводимых на различных уровнях	Наличие победителей, Призеров в детском саду 2 балла на муниципальном – 3 балла региональном – 4 балла Всероссийском, международном – 5 баллов уровнях. Наличие участников в детском саду 1 балл на муниципальном – 2 балла региональном – 3 балла всероссийском, международном 4– балла
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.	10 баллов
1.9.1.	Участие в проведении мероприятий по обмену опытом на различных уровнях	международном, всероссийском – 4 балла региональном – 3 балла муниципальном – 2 балла в детском саду -1 балл
1.10	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.	да-3,нет-0
	ИТОГО	100

2. Показатели и критерии оценки интенсивности и результатов деятельности старшего воспитателя МБДОУ № 46 «Калинка»

№п/п	наименование	баллы
2.1	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги.	15 баллов
2.1.1	Количество посещений на одного ребенка:	свыше 100% -

		10 баллов 100 % - 5 баллов ниже 95% - 0 баллов
2.1.2	Выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода	Отсутствие- 5 баллов Наличие- 0 баллов
2.2	Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения	20 баллов
2.2.1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	Отсутствие жалоб -2 балла да-0 баллов
2.2.2	участие в образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	да-5 балла нет-0 баллов
2.2.3	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.	всероссийском – 8 баллов региональном – 6 баллов муниципальном –3 балла нет- 0 баллов
2.2.4	Внедрение в практику работы инновационной деятельности (наличие статуса опорной, ресурсной или иной площадки)	да-5 балла нет-0 баллов
2.3	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей	10 баллов
2.3.1	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях , спортивных соревнованиях и т.д.	<u>наличие победителей, призеров</u> в детском саду 2 балла на муниципальном- 3 баллов, региональном - 5 баллов, всероссийском - 8 баллов, международном - 10 баллов; <u>наличие участников на</u> муниципальном - 1 балл региональном - 2 балла всероссийском - 3 балла, международн - 4 балла
2.4	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения	35 баллов
2.4.1	Кадровое обеспечение и стабильность педагогического коллектива	да-3 балла нет-0 баллов
2.4.2	Положительная динамика : педагогов, прошедших курсы повышения квалификации аттестованных педагогических работников	100% -2 балла ниже -0 баллов выше городского показателя- 5 баллов ниже 0
2.4.3	Участие педагогических работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	всероссийском – 10 баллов региональном –

		8 баллов муниципальном –5 баллов нет-0 баллов
2.4.4	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов), публикации в отчетный период	да-5 баллов нет-0 баллов
2.4.5	Участие в экспериментальной, инновационной работе	да-5 баллов нет-0 баллов
2.4.6	Проведение мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), организация практики студентов, предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	да-5 баллов нет-0 баллов
2.5	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	5 баллов
2.5.1	предупреждение травматизма воспитанников в учреждении	да-2 балла нет-0 баллов
2.5.2	внедрение курсов, направленных на формирование здорового образа жизни у воспитанников	да-3 балла нет-0 баллов
2.6	Показатели, характеризующие открытость деятельности учреждения	4 балла
2.6.1	Работа с сайтом учреждения в сети Интернет	да-2 балла нет-0 баллов
2.6.2	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение дней открытых дверей для родителей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	да-2 балла нет-0 баллов
2.7	Прочие показатели, характеризующие деятельность старшего воспитателя	11 баллов
2.7.1	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	международном, всероссийском – 5 балла региональном – 3 балла муниципальном –2 балла внутри детского сада-1 балл
2.7.2	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	да-2 баллов нет-0 баллов
2.7.3	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп, общественном Совете, Совете руководителей и т.п. (согласно указаний учредителя) в отчетном периоде	да-2 баллов нет-0 баллов
	ИТОГО	100 баллов

3. Показатели и критерии оценки интенсивности и результатов деятельности помощников воспитателя, младших воспитателей

№ п/п	Показатель	max %
3.1	за отсутствие замечаний надзорных органов и контроля административно-управленческим персоналом	30%
3.2	за принятие мер по предупреждению травматизма воспитанников в ходе проведения занятий и режимных процессов, создание условий для оздоровления	30%
3.3	за выполнение показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги	30%
3.4	взаимозаменяемость	50%

**4.Показатели для установления премии за качественное руководство МБДОУ № 46 «Калинка»
заместителю заведующего по воспитательно-методической работе**

№п/п	наименование	баллы
4.1	Выполнение показателей, характеризующих объем и качество предоставления муниципальной услуги.	15 баллов
4.1.1	Количество посещений на одного ребенка:	свыше 100% - 10 баллов 100 % - 5 баллов ниже 95% - 0 баллов
4.1.2.	Выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода	Отсутствие- 5 баллов Наличие- 0 баллов
4.2	Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения	17 баллов
4.2.1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования	Отсутствие жалоб -5 баллов да-0 баллов
4.2.2	участие в образовательных проектах (подтверждается сертификатом, договором о сотрудничестве и т.п.)	да-2 балла нет-0 баллов
4.2.3	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.	всероссийском – 5 баллов региональном – 3 баллов муниципальном –2 бала нет- 0баллов
4.2.4	Внедрение в практику работы инновационной деятельности (наличие статуса опорной, ресурсной или иной площадки)	да-2 балла нет-0 баллов
4.3	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей	6 баллов
4.3.1	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях , спортивных соревнованиях и т.д.	наличие победителей, призеров в детском саду 2 балла на муниципальном- 3 баллов, региональном - 5 баллов, всероссийском - 6 баллов, международном - 6 баллов наличие участников на муниципальном - 1 балл, региональном - 2 балла всероссийском - 3 балла, международн - 4 балла
4.4	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения	22 балла
4.4.1	Кадровое обеспечение и стабильность педагогического коллектива	да-3балла нет-0 баллов
4.4.2	Положительная динамика :	

	педагогов, прошедших курсы повышения квалификации аттестованных педагогических работников	100% -5 баллов ниже -0 баллов выше городского показателя- 5 баллов ниже 0
4.4.3	Участие педагогических работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	всероссийском – 5 баллов региональном – 3 балла муниципальном –2 балла нет-0баллов
4.4.4	Обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов), публикации в отчетный период	да-2 баллов нет-0 баллов
4.4.5	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), организация практики студентов, предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	да-2 баллов нет-0 баллов
4.5	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	9 баллов
4.5.1	предупреждение травматизма воспитанников в учреждении	да-3 балла нет-0 баллов
4.5.2	внедрение курсов, направленных на формирование здорового образа жизни у воспитанников	да-3 балла нет-0 баллов
	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	да-3 балла нет-0 баллов
4.6	Показатели, характеризующие открытость деятельности учреждения	8 баллов
4.6.1	регулярно обновляемый сайт учреждения в сети Интернет	да-3 баллов нет-0 баллов
4.6.2	взаимодействие с родителями посредством постоянно-действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (форум на сайте, лектории, семинар и др.), проведение дней открытых дверей для родителей, мероприятия для детей с родителями, мастер-классы для родителей с детьми в отчетный период	да-5 баллов нет-0 баллов
4.7	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя	23 балла
4.7.1	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	международном- 10 баллов всероссийском – 8 балла региональном – 5 балла муниципальном –3 балла внутри детского сада-1 балл да-5 баллов нет-0 баллов
4.7.2	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы организации на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	да-3 балла нет-0 баллов
4.7.3	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп, общественном Совете, Совете руководителей и т.п. (согласно указаний учредителя) в отчетном периоде	да-5 баллов нет-0 баллов
4.7.4	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций, прошедших внешнюю и внутреннюю экспертизу	да-5 баллов нет-0 баллов
	ИТОГО	100 баллов

5. Показатели для установления премии за качественное руководство МБДОУ главному бухгалтеру

№п/п	наименование	баллы
5.1	Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения	15 баллов
5.1.1	Количество посещений на одного ребенка:	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 5 баллов, выполнение 95% и менее - 0 баллов
5.1.2.	Выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода в пределах компетенции	выполнение 100% – 5 баллов
5.2	Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения	8 баллов
5.2.1	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	отсутствие – 5 баллов да -0 баллов
5.2.2	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах	да-3 балла нет-0баллов
5.3	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения	22 балла
5.3.1	своевременная и правильная оплата труда работников	да-5 баллов нет-0баллов
5.3.2	обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, в том числе за отчетный период	да-5 баллов нет-0баллов
5.3..3	рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного и автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска)	да-4 балла нет-0баллов
5.3.4	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	да-4 балла нет-0баллов
5.3.5	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства и оплаты	да-4 балла нет-0баллов
5.4	Показатели, характеризующие инфраструктуру	14 баллов
5.4.1	Своевременный и качественный учет имущества учреждения , обеспечение его сохранности посредством инвентаризации, систематическое проведение списания в целях, недопущение ухудшения технического состояния имущества в том числе, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации.	да-3 балла нет-0баллов
5.4.2	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества	да-3 балла нет-0 баллов
5.4.3	своевременное внесение изменений в перечень имущества согласно постановлению Администрации Северодвинска	да-3 балла нет-0баллов
5.4.4	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества	да-5 баллов нет-0баллов
5.5	Показатели, характеризующие обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	3 балла
5.5.1	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	да-3 балла нет-0баллов
5.6	Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения	25 баллов
5.6.1	своевременное и качественное представление информации об ОО на портале bus.gov, ЗП -образование	да-4 балла нет-0баллов
5.6.2	участие в электронных мониторингах, предоставление качественной информации в отчетный период	да-3 балла нет-0баллов
5.6.3	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	да-4балла нет-0баллов

	учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности	
5.6.4	использование субсидий на выполнение муниципального задания и на иные цели от суммы кассовой заявки за отчетный период	да-4 балла нет-0баллов
5.6.5	своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности, информации по запросам	да-4 балла нет-0баллов
5.6.6	отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджетные и внебюджетные фонды	да-3 балла нет-0баллов
5.6.7	привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований, грантов в отчетном периоде (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	да-3 балла нет-0баллов
5.7	Прочие показатели, характеризующие деятельность главного бухгалтера	13 баллов
5.7.1	своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	да-2 балла нет-0баллов
5.7.2	Отсутствие нарушений по результатам проверок	да-0 баллов нет-3балла
5.7.3	Взаимозаменяемость	да- 8 баллов нет-0баллов
	ИТОГО	100 баллов

6. Показатели для установления премии за качественное руководство МБДОУ № 46 «Калинка» заместителю по административно-хозяйственной работе

№п/п	наименование	баллы
6.1	Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в учреждении	15 баллов
6.1.1	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 5 баллов, выполнение 95% и менее - 0 баллов
6.1.2	Выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода в пределах компетенции	выполнение 100% – 5 баллов
6.2	Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения	8 баллов
6.2.1	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по вопросам безопасности и требований в области охраны труда	отсутствие 5 баллов да -0баллов
6.2.2	Участие учреждения в различных конкурсах, смотрах и т.д.	да-3 балла нет-0баллов
6.3	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения	13 баллов
6.3.1	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	нет-5 баллов да -0баллов
6.3.2	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	нет-3 балла да-0 баллов
6.3.3	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	да-3 балла нет-0баллов
6.3.4	Стабильность основного и вспомогательного персонала	да-2 балла нет-0 баллов
6.4	Показатели, характеризующие инфраструктуру	15 баллов
6.4.1	содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации)	да-5 баллов нет-0баллов

6.4.2	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества	да-5 баллов нет-0баллов
6.4.3	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества	да-5 баллов нет-0баллов
6.5	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении	30 баллов
6.5.1	предупреждение травматизма воспитанников в учреждении	да-5 баллов нет-0баллов
6.5.2	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	Отсутствие замечаний-5 баллов нет-0баллов
6.5.3	обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности	да-5 баллов нет-0баллов
6.5.4	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	Отсутствие замечаний-5 баллов нет-0баллов
6.5.5	отсутствие производственного травматизма	да-5 балла нет-0баллов
6.5.6	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	да-5 балла нет-0баллов
6.6	Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения	9 баллов
6.6.1	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 учреждения	да-3 балла нет-0баллов
6.6.2	своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам	да-3 балла нет-0баллов
6.6.3	привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований, грантов в отчетном периоде (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	да-3 балла нет-0баллов
6.7	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя руководителя	10 баллов
6.7.1	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства и документооборота	да-3 балла нет-0баллов
6.7.2	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности в отчетный период	да-3 балла нет-0баллов
6.7.3	своевременное изменение локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, необходимых для деятельности	да-4 балла нет-0баллов
	ИТОГО	100 баллов

7. Показатели для установления премии по итогам месяца бухгалтерам МБДОУ № 46
«Калинка»

№ п/п	Показатель	макс %
7.1	Производственная, трудовая и исполнительская дисциплина	15%
7.2	за отличные результаты по проверкам надзорных органов	50%
7.3	Корпоративная культура: отсутствие жалоб со стороны работников, взаимозаменяемость	20%
7.4	за своевременность и качество предоставления запрашиваемых сведений и иной информации для оформления документов по работникам и воспитанникам , статистическая отчетность, информация по аттестации,	20%

	курсовой подготовке, итоги мониторинга и т.д.)	
7.5	за высокий уровень организации бухгалтерского и налогового учета	20%
7.6	за высокий уровень компетентности при предоставлении необходимой отчетности	20%

8. Показатели для установления премии по итогам месяца работникам пищеблока МБДОУ №

46 «Калинка»

№ п/п	Показатель	max %
8.1	за высокий уровень исполнения законодательных и нормативных актов	30%
8.2	за бережное отношение к оборудованию пищеблока	30%
8.3	за отсутствие замечаний надзорных органов и по результатам ревизии	50%
8.4	за высокий уровень ведения документации в соответствии с современными требованиями	30%

9. Показатели для установления премии по итогам месяца кладовщикам МБДОУ № 46

«Калинка»

№ п/п	Показатель	max %
9.1	за отсутствие замечаний надзорных органов и по результатам ревизии	50%
9.2	за высокий уровень ведение документации в соответствии с современными требованиями	30%
9.3	За своевременное обеспечение продуктами в соответствии с десятидневным меню	50%

10. Показатели для установления премии по итогам месяца рабочей по комплексному обслуживанию и ремонту здания, занятого обслуживанием(уборкой) помещения

№ п/п	Показатель	max %
10.1	за отсутствие замечаний надзорных органов и контроля административно-управленческим персоналом	30%
10.2	за принятие мер по предупреждению травматизма воспитанников в ходе проведения занятий и режимных процессов, создание условий для оздоровления	30%
10.3	за выполнение показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги	30%
10.4	взаимозаменяемость	50%

11. Показатели для установления премии по итогам месяца сторожам МБДОУ № 46

«Калинка»

№ п/п	Показатель	max %
11.1	за работу, не входящую в круг должностных обязанностей	50%
11.2	за работу, связанную с созданием условий для воспитательной деятельности в учреждении	50%

12. Показатели для установления премии по итогам месяца машинистам по стирке и ремонту спецодежды МБДОУ № 46 «Калинка»

№ п/п	Показатель	max%
12.1	за бережное отношение к оборудованию и мягкому инвентарю	30%
12.2	за расходование моющих средств строго по нормативам	30%
12.3	отсутствие замечаний надзорных органов	30%

12.4	взаимозаменяемость	50%
------	--------------------	-----

13. Показатели для установления премии по итогам месяца кастеляншам МБДОУ № 46 «Калинка»

№ п/п	Показатель	макс %
13.1	за экономное и бережное отношение к мягкому инвентарю и оборудованию	30%
13.2	за отсутствие замечаний надзорных органов и по результатам ревизий	30%
13.3	за творческий подход к пошиву необходимого инвентаря	30%
13.4	взаимозаменяемость	50%
13.5	за высокий уровень ведение документации в соответствии с современными требованиями	30%

14. Показатели для установления премии по итогам месяца РАБОЧИМ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ (занятым уборкой прилегающей к зданию территории):

№ п/п	Показатель	макс %
14.1	за высокий уровень проведения ремонтных работ здания	50%
14.2	за работу, связанную с благоустройством территории	50%

15. Показатели для установления премии по итогам месяца ДОКУМЕНТОВОДУ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ

№ п/п	Показатель	макс %
15.1	за высокий уровень компетентности по ведению делопроизводства	50%
15.2	за оформление и ведение архива	30%
15.3	высокий уровень владение офисными программами	30%
15.4	Своевременность сдачи требуемых запросов	30%

16. Показатели для установления премии за выполнение особо важных и сложных работ всем работникам

№ п/п	Показатель	макс %
16.1	за поведение ремонтных работ	100%
16.2	за представление интересов учреждения	30%
16.3	за выполнение поручений заведующего	30%
16.4	за организацию социально-значимой помощи	30%
16.5	за привлечение значимой для конкурентоспособности учреждения спонсорской помощи	50%
16.6	За подготовку к осенне-зимнему сезону, летней оздоровительной кампании	30%

17. Показатели для установления премии по итогам месяца специалисту по охране труда

МБДОУ № 46 «Калинка»

№ п/п	Показатель	макс %
17.1	Производственная, трудовая и исполнительская дисциплина	15%
17.2	за отличные результаты по проверкам надзорных органов	50%
17.3	Корпоративная культура: отсутствие жалоб со стороны работников, взаимозаменяемость	20%
17.4	за своевременность и качество предоставления запрашиваемых сведений и иной информации для оформления документов по работникам и воспитанникам, статистическая отчетность, итоги мониторинга и т.д.)	20%
17.5	за отсутствие травматизма воспитанников и работников	20%
17.6	за высокий уровень компетентности при предоставлении необходимой отчетности	20%

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

1. Основанием для начисления премиальных выплат является приказ заведующего, изданный на основе протокола заседания комиссии по установлению премий ежемесячно за текущий месяц.

2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы педагогам и старшему начисляется в абсолютном размере в соответствии со стоимостью балла, показателями и критериями установления премии; младшим воспитателям и помощникам воспитателя - в процентном отношении.

3. Премиальные выплаты за качественное руководство МБДОУ (заместителю заведующего по воспитательно-методической работе, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе и главному бухгалтеру) начисляются в абсолютном размере, в соответствии со стоимостью балла и по основаниям для начисления премии.

4. Премиальные выплаты по итогам работы (бухгалтерам, документоведу, делопроизводителю, специалисту по охране труда и вспомогательному персоналу) начисляются в процентном отношении.

5. Премии за выполнение особо важных и сложных работ начисляются в абсолютном размере или процентном отношении по факту их выполнения.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 46 «Калинка»
комбинированного вида»
города Северодвинска Архангельской
области

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 сферы 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, основ безопасности и защиты Родины, 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 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.

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

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида» города Северодвинска Архангельской области

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

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

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

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

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

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

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

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

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

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

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

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

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

13.3. При призывае (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, прaporщиков, 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, прaporщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

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

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

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

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

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

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 о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 46 «Калинка»
комбинированного вида»
города Северодвинска Архангельской
области

ПЕРЕЧЕНЬ

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

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей,
значков, за наличие которых работникам муниципальных 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. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:

3.1. Почетные звания:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида»
города Северодвинска Архангельской области

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
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 и защиты Родины»
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины», педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Воспитатель	музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре

7	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
10	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
11	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
12	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
13	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
14	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
15	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

17	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
18	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 46 «Калинка» комбинированного вида»
города Северодвинска Архангельской области

КРИТЕРИИ
**установления предельных уровней соотношения средних заработных плат
руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних
заработных плат остальных работников, руководимых ими муниципальных
бюджетных и автономных учреждений**

1. Общие критерии для муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

1.1. Тип образовательного муниципального бюджетного и автономного учреждения:

Тип образовательного учреждения	Количество баллов
Общеобразовательная	3,0
Дошкольная	2,8
Дополнительного образования	2,0
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	2,0

1.2. Среднесписочная численность работников муниципального бюджетного и автономного учреждения за календарный год, предшествующий дате установления предельного уровня соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средних заработных плат остальных работников, руководимых ими муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – 0,003 балла за человека, но не более 0,5 балла.

1.3. Наличие обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года – 0,1 балла за одно обособленное структурное подразделение.

1.4. Инфраструктура:

Наименования критериев	Количество баллов за единицу
1. Наличие нескольких зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность	0,1
2. Наличие бассейна	0,1
3. Наличие защитного сооружения (убежища)	0,05
4. Наличие оборудованных творческих мастерских	0,05
5. Наличие оборудованных спортивных залов	0,1
6. Наличие плоскостных спортивных сооружений	0,1

2. Критерии по типам образовательных муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

2.1. Для общеобразовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1,1

2.2. Для дошкольных образовательных учреждений:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность воспитанников по основным общеобразовательным, адаптированным основным общеобразовательным программам за отчетный финансовый год	человек	0,002, но не более 0,5
2. Среднегодовая численность воспитанников детей-инвалидов за отчетный финансовый год	человек	0,009, но не более 1,1

2.3. Для учреждений дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по программам дополнительного образования за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0002, но не более 0,8
2. Среднегодовая численность обучающихся в организации дополнительного образования, занимающихся индивидуально за счет бюджетных ассигнований местного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001
3. Организация образовательного процесса в организации дополнительного образования в первую смену по состоянию на 1 октября текущего года	группа	0,0005

2.4. Для центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Количество несовершеннолетних и их законных представителей (родителей), состоящих на сопровождении	человеко-занятие	0,0005

в центре, реализующем программы индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской помощи посредством диагностики, консультирования и социально-психологического сопровождения за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, по состоянию на 20 сентября текущего года		
2. Число событийных мероприятий, информационных контактов с детьми от 7 до 18 лет по первичной профилактике за текущий год	человеко-мероприятие	0,00015
3. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с родителями (законными представителями) за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001
4. Число консультационных, методических, событийных мероприятий, информационных контактов с педагогами, педагогами-психологами, социальными педагогами за текущий год	человеко-мероприятие	0,0001

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 5,5.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 46 «Калинка»
комбинированного вида» города
Северодвинска Архангельской области

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.