

Учено мнение первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 82 «Гусельки»
Протокол от 29.08.2025 № 18
Председатель О.А. Димовидова

ПРИНЯТО
Общим собранием работников МАДОУ
Протокол от 08.09.2025 № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ № 82 «Гусельки»
от 17.09.2025 № 955
Заведующий Г.В. Кулакова

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки» комбинированного вида»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Гусельки» комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области», 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», постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования Северодвинска».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Гусельки» комбинированного вида» (далее – МАДОУ), требования к положению о системе оплаты труда работников МАДОУ, в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ, 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 МАДОУ.

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МАДОУ.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МАДОУ.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается Положением о системе оплаты труда работников (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников МАДОУ, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

МАДОУ. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ 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 правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.

5. Система оплаты труда работников устанавливается МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ, 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 МАДОУ не должны дублировать друг друга.

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму 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 МАДОУ — ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам МАДОУ гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения — не ниже минимальной заработной платы в Архангельской области), и повышенная оплата труда в случае выполнения работы в местностях с особыми климатическими условиями,

без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), предусмотренных подпунктами 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения.

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

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

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

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

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

13. В целях настоящего Положения:

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

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

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

К основному персоналу МАДОУ относятся должности учебно-вспомогательного персонала: помощники воспитателя, младший воспитатель.

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАДОУ определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, определенного настоящим Положением, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

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 соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, 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 МАДОУ приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда МАДОУ.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МАДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в МАДОУ положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника МАДОУ 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 МАДОУ, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

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

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

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа руководителя МАДОУ о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МАДОУ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ 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 МАДОУ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МАДОУ.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

5.2. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МАДОУ 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 МАДОУ, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в муниципальных учреждениях, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные дополнительные общеразвивающие программы, – размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

6.2. Работа в муниципальных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, – размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

7.2. Присвоение классов квалификации.

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

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

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

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	16,09
Первая квалификационная категория	8,03
«педагог-наставник»	19,5
«педагог-методист»	17,5

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

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

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

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 новым системам оплаты труда.

10. Положением о системе оплаты труда МАДОУ определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением, а также основания их установления.

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

11. В трудовой договор работника МАДОУ подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6.1, п. 6.2 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. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляют:

№ п/п	Должность	Корпус 1 (ул. Комсомольская, д. 3а)	Корпус 2 (ул. Ломоносова, д. 11а)
1.	Повар (выполняющий важные и ответственные работы), повар	12%	8%
2.	Подсобный рабочий	8%	12%
3.	Кладовщик	6%	4%
4.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	8%	-

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

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

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним 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 МАДОУ.

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

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

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

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

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

5.2. Оплата труда за работу в выходные и 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 (часть оклада, (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

5.5. Положениями 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 минимальных 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 МАДОУ.

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

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего положения, устанавливаются

работнику МАДОУ соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам МАДОУ на основании приказов руководителя МАДОУ, издаваемых в соответствии с действующим в МАДОУ 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. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

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

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

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

3.12. Надбавка по муниципальному учреждению.

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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 МАДОУ, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера МАДОУ.

4.1.1. Премии по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МАДОУ 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 руководителя МАДОУ 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 положением 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 МАДОУ.

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 МАДОУ. 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.

Положением 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 руководителя МАДОУ о снижении размеров премий по итогам работы указываются причины снижения размеров.

4.5. Положением 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 МАДОУ.

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 разрабатываются МАДОУ на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных Приложением № 3 к настоящему Положению, исходя из специфики деятельности работников 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 МАДОУ. 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 МАДОУ и составляет месяц.

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

Премия за интенсивность и высокие результаты работы в летний период (с июня по август) определяется из среднего количества баллов, полученных работником за период с января по май текущего календарного года.

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.

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

5.6.2. В соответствии с положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя МАДОУ и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МАДОУ 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 МАДОУ с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя МАДОУ.

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

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

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

5.9. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для МАДОУ 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 премии 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 МАДОУ.

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 Приложение № 4.

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 МАДОУ.

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

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МАДОУ, 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.

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

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

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

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в Приложении № 7 к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

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 МАДОУ.

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

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

12. 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. 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.

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.

14. Надбавка за квалификационные категории устанавливается работникам МАДОУ, 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 МАДОУ, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

14.2. Надбавка за квалификационные категории начисляется ежемесячно.

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

14.4. Размер надбавок за квалификационные категории устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 8 раздела II настоящего Положения.

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

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МАДОУ 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 МАДОУ нарушения порядка аттестации педагогических работников;

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

14.7.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но 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 МАДОУ определяется порядок, на основании которого за работниками МАДОУ сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

14.8. При выполнении работником МАДОУ 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 МАДОУ устанавливается работникам МАДОУ при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в МАДОУ (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МАДОУ, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МАДОУ, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.);

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

15.2. Надбавка по МАДОУ начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по МАДОУ 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 МАДОУ устанавливается надбавка по МАДОУ.

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

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

работникам, относящимся к основному персоналу МАДОУ, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых в МАДОУ;

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 МАДОУ.

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 МАДОУ.

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 МАДОУ 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 МАДОУ, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МАДОУ 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 МАДОУ трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников МАДОУ или приказами руководителя МАДОУ о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МАДОУ, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера,

выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

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

Иные выплаты работникам МАДОУ 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 в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, 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 МАДОУ 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 МАДОУ на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

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

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

3. Должностной оклад руководителя МАДОУ устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу

руководимого им МАДОУ, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

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

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

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

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

3.3. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ дифференцируются в зависимости от профиля (вида, типа) МАДОУ, 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 МАДОУ 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 МАДОУ, округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

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

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

3.5. Должностной оклад руководителя МАДОУ подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников МАДОУ 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 МАДОУ размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

4.1.2. Размеры должностных окладов:

главного бухгалтера на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения;

заместителя руководителя по воспитательно-методической работе на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения;

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

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МАДОУ подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников МАДОУ или приказами руководителя МАДОУ 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 главного бухгалтера МАДОУ размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, когда заместитель руководителя или иной работник МАДОУ исполняет обязанности руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, орган Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя МАДОУ, с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору заместителя руководителя или иного работника МАДОУ.

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

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру МАДОУ 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 муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя МАДОУ;

- приказом руководителя МАДОУ - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера МАДОУ.

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

6.1. Премия за качественное руководство МАДОУ.

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 МАДОУ устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МАДОУ и организацию осуществления ими уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство МАДОУ являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МАДОУ (в МАДОУ, 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 МАДОУ и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ;

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 МАДОУ, 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 МАДОУ, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

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

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАДОУ, 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) МАДОУ,

на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАДОУ;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МАДОУ 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 МАДОУ, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг МАДОУ (рамках компетенции работника).

7.2. Весовое значение достижения показателей качества и объема МАДОУ, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением в отношении руководителя составляет 20 процентов, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения определяется положением о системе оплаты труда.

7.3. Перечни показателей и критериев эффективности деятельности МАДОУ, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МАДОУ;

- приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

7.3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности МАДОУ определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МАДОУ.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера определены в Приложении 9.

7.3.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МАДОУ устанавливаются:

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

- приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

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

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

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

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

7.4.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя МАДОУ

определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАДОУ части премиального фонда руководящего состава МАДОУ, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

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

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

- приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

Работники МАДОУ вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

7.5. Размеры премий за качественное руководство МАДОУ устанавливаются:

- распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени Северодвинска осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителя МАДОУ;

- приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителей МАДОУ.

7.5.1. Премии за качественное руководство МАДОУ начисляются в абсолютных размерах.

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

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

7.6. Размер премии за качественное руководство МАДОУ снижается:

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

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

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

7.6.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МАДОУ, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя МАДОУ).

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

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

- распоряжением начальника Управления образования Администрации Северодвинска – в отношении руководителя МАДОУ;

- приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя МАДОУ.

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы

работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен

7.7. Премия за качественное руководство МАДОУ не начисляется:

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

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

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

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

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

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

7.8.2. Дополнительная премия за качественное руководство МАДОУ не начисляется по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

7.9. Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителя МАДОУ размеры премий за качественное руководство МАДОУ 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 руководителя МАДОУ, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство МАДОУ определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности МАДОУ.

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, заместителей руководителя МАДОУ и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

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

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

– приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премия при награждении и надбавка за

почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя МАДОУ в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

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

10.1. Премия за качественное руководство МАДОУ.

10.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

10.4. Премия при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство МАДОУ начисляется главному бухгалтеру МАДОУ 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 МАДОУ является достижение показателей и критериев эффективности деятельности МАДОУ и работы главного бухгалтера, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МАДОУ;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МАДОУ;

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

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 МАДОУ;

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) МАДОУ, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАДОУ.

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МАДОУ, предусмотренные подпунктом 11.1 настоящего пункта, определяются приказом руководителя МАДОУ.

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство МАДОУ 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 МАДОУ определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАДОУ части премиального фонда руководящего состава МАДОУ, 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 МАДОУ и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер МАДОУ вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство МАДОУ определяются приказами руководителя МАДОУ.

11.4. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера МАДОУ размеры премий за качественное руководство МАДОУ определяются распоряжением органа Администрации

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

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 премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя МАДОУ.

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

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МАДОУ 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 МАДОУ;

– приказа руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАДОУ 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 МАДОУ;

– приказом руководителя МАДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАДОУ, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную

плату остальных работников соответствующего МАДОУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

16.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАДОУ и среднемесячных заработных плат остальных работников МАДОУ (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 МАДОУ 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 МАДОУ.

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

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

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

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

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

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

16.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников МАДОУ для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ 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».

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

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

16.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование МАДОУ, занимаемая должность, а также фамилия, имя

и отчество (при его наличии) лица, в отношении которого размещается информация.

16.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ 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 МАДОУ несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

3. Численный состав работников МАДОУ 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.

6. Для работников, заработная плата которых за полностью отработанный месяц не превышает минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается к заработной плате за расчетный период пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

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

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

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

Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень выплат, предусмотренных разделами II–IV настоящего Положения, включаемых в состав заработной платы (части заработной платы) работника для установления доплаты в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее начисления.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципального учреждения

1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ 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 муниципального учреждения.

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

4. МАДОУ должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

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

В случаях, когда месячная заработная плата работника муниципального учреждения окажется ниже минимальной заработной платы, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая положения пункта 6 раздела VII настоящего положения.

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

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МАДОУ и объемом средств фонда

оплаты труда работников МАДОУ, 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 МАДОУ с одной стороны и основным персоналом МАДОУ с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МАДОУ (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 МАДОУ.

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 МАДОУ с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАДОУ, 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 МАДОУ, является премиальным фондом руководящего состава МАДОУ, делится между руководителем МАДОУ и остальными работниками руководящего состава МАДОУ и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

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

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

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава МАДОУ, 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 МАДОУ тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении

премии за качественное руководство МАДОУ. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года (если иное не предусмотрено положением), на выплату дополнительных премий по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премии. Размеры этих премий по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 4.2.1 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 с 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
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников,
относящихся к административно – управленческому
и вспомогательному персоналу МАДОУ

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

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего по воспитательно - методической работе.
3. Заместитель заведующего по административно - хозяйственной работе.
4. Главный бухгалтер.
5. Бухгалтер.
6. Делопроизводитель.
7. Документовед.
8. Специалист в области охраны труда (специалист по охране труда).

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

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

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

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

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в МАДОУ, рублей	Персональный повышающий коэффициент (ППК)	Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в МАДОУ с учетом ППК, 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 и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	4 638	8 586		
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 или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	4 966	8 747		
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре: - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы;	6 899	17088		

соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория			8,03 16,09	18 461 19 838
музыкальный руководитель: - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6 899	17 088		
2 квалификационный уровень: социальный педагог: - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7 572	17 484	8,03 16,09	18 461 19 838
3 квалификационный уровень: воспитатель: - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8 340	18 361	8,03 16,09	19 836 21 316
педагог-психолог: - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8 340	18 361	8,03 16,09	19 836 21 316

4 квалификационный уровень: старший воспитатель: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 914	19 041	8,03 16,09	20 571 22 105
учитель–логопед (логопед): - высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 914	19 041	8,03 16,09	20 571 22 105
тьютор: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 2 лет; соответствие занимаемой должности; - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 914	19 041	8,03 16,09	20 571 22 105
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень:				
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих				
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4 742	8 586		
2 квалификационный уровень:				
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень:				
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5 698	9 653		
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень: бухгалтер: - 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 профессиональное (экономическое) образование без предъявления	6 112	10 373	9,7	11 380

требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет; - бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет документовед: - высшее образование без предъявления требований к стажу работы специалист в области охраны труда (специалист по охране труда): - специалист в области охраны труда: высшее профессиональное образование («Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности) либо высшее профессиональное образование 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 лет; - специалист в области охраны труда II категории: высшее профессиональное образование («Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности) либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года; - специалист в области охраны труда I категории: высшее профессиональное образование («Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности) либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	6 112	10 373	20,14	12 463
6 112	10 373			
		16,48	12 083	
		26,48	13 120	
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих				
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1 квалификационный уровень				

• кастелянша; • кладовщик; • машинист по стирке и ремонту спецодежды; • подсобный рабочий; • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; • сторож; • повар 3-го разряда	4 350	7 680		
2 квалификационный уровень				
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1 квалификационный уровень:				
• повар 4-го, 5-го разряда	4 966	7 698		
2 квалификационный уровень:				
• повар 6-го разряда	6 073	7 838		
4 квалификационный уровень:				
• повар (выполняющий важные и ответственные работы)	8 865	11 478		

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

**Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
муниципального учреждения**

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

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

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.).

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

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

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

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

8. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в муниципальном учреждении.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов

№ п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности		
1.1.	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	посещаемость детей	Дошкольные группы: выполнение более 100% - 15 баллов, 100% - 13 баллов,	15

		87-99% - 10 баллов, 75-86% - 7 баллов. Группы раннего возраста: 87% и более – 15 баллов, 75%-86% - 13 баллов, 67%-74% - 10 баллов, 56%-66% - 7 баллов	
1.1.2	отсутствие жалоб на качество оказания услуги дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми, признанных обоснованными	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			16
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников		
2.1.	Проведение комплексной работы по профилактике травматизма		
2.1.1	Создание безопасных условий в группе (залах, кабинетах), на игровых участках	отсутствие травм – 2 балла, наличие травм – 0 баллов	2
2.2.	Проведение комплексной работы по профилактике и снижению заболеваемости		
2.2.1	Отсутствие замечаний контроля по соблюдению СанПиН, по выполнению инструкции охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие - 2 балла, Наличие - 0 баллов	2
2.2.2	отсутствие случаев по болезни и низкая заболеваемость (кроме эпидемий по ветряной оспе и др.)	Дошкольные группы: 0 случаев – 4 балла, 1 случай – 3 балла, 2 случая – 2 балла, 3 случая – 1 балл. Группы раннего возраста – 0 – 2 случая – 4 балла, 3 случая – 3 балла, 4 случая – 2 балла, 5 случаев – 1 балл	4
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			8
3.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети инвалиды, дети с ограниченными возможностями в здоровье, дети – сироты, дети – мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)		
3.1.	Комплексный подход к организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании		
3.1.1	Планирование, организация и систематичность работы с детьми с особыми образовательными потребностями, направленной на оказание действенной помощи (наличие плана работы, акта посещения на дому,	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2

	своевременное посещение детьми рекомендуемых специалистов и т.д.)		
3.1.2	взаимодействие с внешними социальными службами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			3
4.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности		
4.1.	Реализация ФГОС ДО		
4.1.1	личный вклад педагога в создание предметно-развивающей среды группы (кабинета, зала); разработка дидактического материала, в том числе ИКТ-продуктов, и их использование в образовательном процессе	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
4.2.	Организация дополнительной работы с детьми		
4.2.1	участие в городских социально-педагогических мероприятиях, утвержденных приказом Управления образования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			4
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законных представителей) воспитанников		
5.1.	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) для решения воспитательных и образовательных задач		
5.1.1	организация и проведение коллективного мероприятия с родителями (законными представителями), подтвержденного документами (фотовыставки, отзывы, сценарий мероприятия, справки, сертификаты и т.п.)	на уровне ДОО- 1 балл, муниципальный- 2 балла	2
5.1.2	планирование и организация работы с социально неблагополучными семьями воспитанников или находящимися в трудной жизненной ситуации	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			4
6.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей		
6.1.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях		
6.1.1	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях в очной и дистанционной форме	наличие победителей, призеров в ДОО – 2 балла, на муниципальном- 3 балла, на региональном, всероссийском, международном – 4 балла; наличие участников в ДОО – 1 балл, на	4

		муниципальном- 2 балла, на региональном, всероссийском, международном – 3 бала	
6.1.2	наличие победителей, призеров, участников Интернет- конкурсов	наличие победителей, призеров - 2 балла, наличие участников - 1 балл	2
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			6
7.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения		
7.1.	Участие педагогических работников в мероприятиях различного уровня		
7.1.1	наличие победителей, призеров, участников конкурсов педагогического мастерства, проводимых на различных уровнях в очной и дистанционной форме	наличие победителей, призеров в ДОО – 2 балла, на муниципальном - 3 балла, на региональном – 4 балла, на всероссийском, международном- 5 балла; наличие участников в ДОО – 1 балл, на муниципальном - 2 балла, на региональном – 3 балла, на всероссийском, международном - 4 балла.	5
7.1.2	наличие победителей, призеров, участников Интернет-конкурсов	наличие победителей, призеров - 2 балла, наличие участников - 1 балл	2
7.1.3	трансляция ППО в разных формах (проведение семинаров, мастер-классов, открытые мероприятия с детьми и т.п.) на различных уровнях	ДОО - 2 балла, муниципальный- 3 балла, региональный- 4 балла, всероссийский, международный- 5 баллов	5
7.1.4	наличие публикаций	публикация в сборниках, журналах- 2 балла, на интернет ресурсах- 1 балл	2
7.2.	Участие педагогов в методической работе		

7.2.1	городское профессиональное объединение педагогических работников (подтверждается приказом Управления образования), рабочие творческие группы ДОО (подтверждается приказом руководителя ДОО) и пр.	Руководство на городском уровне - 3 балла, участие на городском уровне – 2 балла. Руководство на уровне ДОО - 2 балла, участие - 1 балл.	3
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей			17
8.	Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога		
8.1.	Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов и т.д. согласно требованиям, установленным в муниципальном учреждении.		
8.1.1	своевременное качественное ведение документации (по результатам контроля), своевременное и качественное предоставление информации, отчетов по запросу, в т.ч. для сайта муниципального учреждения.	отсутствие замечаний - 2 балла	2
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			60

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального педагога

№ п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности		
1.1	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	Стабильность посещения ДОО воспитанниками, находящимися в СОП, ТЖС, внутреннем учете и т.д.	Отсутствие пропусков без уважительной причины: 100% семей - 10 баллов 99% - 80% - 8 баллов 79% - 50% - 5 баллов	10
1.1.2	Отсутствие жалоб на качество оказания услуги дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми, признанных обоснованными	Отсутствие - 1 балл, Наличие - 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			11
2.	Показатели, характеризующие эффективность работы с детьми из семей «группы риска» и семей, находящихся в социально - опасном положении (СОП), в трудной жизненной ситуации (ТЖС)		
2.1.	Комплексный подход к организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании		
2.1.1	Отсутствие/снижение количества семей, имеющих статус СОП	Отсутствие/снижение – 1 балл; Увеличение – 0 баллов	1
2.1.2	Отсутствие/снижение количества семей, находящихся на внутреннем учете ДОО	Отсутствие/	1

		снижение – 1 балл; Увеличение – 0 баллов	
2.1.3	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов среди детей (в том числе детей «группы риска»), проводимых на различных уровнях в очной и дистанционной формах	наличие победителей, призеров в ДОО - 2 балла, на муниципальном – 3 балла, на региональном, всероссийском, международном - 4 балла; наличие участников в ДОО -1 балл, на муниципальном – 2 балла, на региональном, всероссийском, международном – 3 балла	4
2.1.4	Наличие победителей, призеров, участников среди детей (в том числе детей «группы риска») в Интернет-конкурсах	наличие победителей, призеров - 2 балла, наличие участников - 1 балл	2
2.1.4	Своевременное выявление семей «группы риска», экстренное сообщение в социальные службы, внеплановые патронажи семей по фактам, свидетельствующим о социальном неблагополучии воспитанников (акты посещения семей)	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
2.1.5	Охват детей семей «группы риска», в СОП, ТЖС, обучающихся по программам дополнительного образования	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
2.1.6	Организация, проведение и участие во внеплановых мероприятиях ДОО с семьями "группы риска", ТЖС, СОП.	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
2.1.7	Оказание просветительской помощи семьям, нуждающимся в социальной поддержке (многодетная семья, малоимущая семья, неполная семья, приемная семья, опекунов над несовершеннолетним, семья с детьми с особыми образовательными потребностями и т.д.)	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			16
3.	Показатели, характеризующие участие педагога в воспитательно-образовательном процессе ДОО		
3.1.	Реализация ФГОС ДО		

3.1.1	Личный вклад педагога в создание предметно-развивающей среды группы (кабинета, зала); разработка дидактического материала, в т.ч. ИКТ-продуктов, и их использование в образовательном процессе	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
3.1.2	Взаимодействие с внешними социальными службами	наличие - 1 балл, отсутствие - 0 баллов,	1
3.1.3	Организация, проведение и участие во внеплановых мероприятиях ДОО с участниками образовательных отношений (детьми, педагогами, родителями)	Организация, проведение - 2 балла Участие – 1 балла Отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			5
4.	Показатели, характеризующие деятельность социального педагога в области профессионального развития		
4.1.	Участие педагога в мероприятиях различного уровня		
4.1.1	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов педагогического мастерства, проводимых на различных уровнях в очной и дистанционной форме	наличие победителей, призеров в ДОО - 2 балла, муниципальном - 3 баллов, региональный - 4 баллов, всероссийский, международный -5 баллов; наличие участников в ДОО - 1 балл, на муниципальном - 2 балла, региональном 3 балла, всероссийском, международном -4 балла	5
4.1.2	Наличие победителей, призеров, участников Интернет-конкурсов педагогического мастерства	наличие победителей, призеров - 2 балла, наличие участников - 1 балл	2
4.1.3	трансляция ППО в разных формах (проведение семинаров, мастер - классов, открытые мероприятия с детьми и т. п.) на различных уровнях	ДОО - 2 балла, муниципальный - 3 балла, региональный - 4 балла, всероссийский, международный -5 баллов	5
4.1.4	Наличие публикаций	Публикация в сборниках, журналах	2

		- 2 балла, на сайте ДОО -1 балл	
4.1.5	Участие в работе комиссий, творческих групп ДОО, консультационного центра (подтверждается приказом руководителя ДОО) и пр.	Работа в комиссии - 2 балла; другое - 1 балл	2
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			16
5.	Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога		
5.1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины		
5.1.1	Качественное ведение личных дел воспитанников ДОО	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	10
5.1.2	Своевременное и качественное ведение профессиональной документации (ведение журналов, предоставление планов, отчетов в соответствии с номенклатурой)	Отсутствие замечаний - 2 балла, наличие замечаний – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			12
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			60

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя

п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности		
1.1.	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	посещаемость детей	Дошкольные группы: выполнение более 100% - 15 баллов, 100% - 13 баллов, 87%-99% - 10 баллов, 75%-86% - 7 баллов. Группы раннего возраста: 87%-100% - 15 баллов, 75%-86% - 13 баллов, 67%-74% - 10 баллов, 56%-66% - 7 баллов	15
1.1.2	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти), по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом, присмотром и уходом за воспитанниками, трудовой дисциплины	отсутствие – 4 балла, наличие – 0 баллов	4
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			19
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников		

2.1.	Проведение комплексной работы по профилактике травматизма		
2.1.1	принятие мер по предупреждению травматизма воспитанников в ходе проведения работы по ООП, режимных процессах	отсутствие травм – 2 балла, наличие травм – 0 баллов	2
2.2.	Проведение комплексной работы по профилактике и снижению заболеваемости		
2.2.1	создание условий для оздоровления, занятий физической культурой, оздоровление детей в профилактории детской поликлиники, организации содержательного и активного досуга	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			3
3.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети инвалиды, дети с ограниченными возможностями в здоровье, дети – сироты, дети – мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)		
3.1.	Комплексный подход к организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании		
3.1.1	систематическая работа с детьми с особыми потребностями в образовании; планирование и организация работы, направленной на оказание действенной помощи (наличие плана работы, составление акта посещения на дому и т.д.)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.1.2	взаимодействие с внешними социальными службами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			2
4.	Участие в разработке основной и адаптированной образовательной программы		
4.1.	Разработка (внесению дополнений, изменений и т.д.) основной и адаптированной образовательных программ; обобщение результатов мониторинга		
4.1.1	методическая работа с педагогами направленная на разработку основной и адаптированной программы; обобщение результатов мониторинга, и подготовка аналитических материалов в ходе и итогах реализации образовательной программы	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			2
5.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности		
5.1.	Переход ФГОС ДО		
5.1.1	создание содержательно насыщенной предметно-развивающей среды ДОО	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
5.1.2	разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса; разработка материалов для размещения на официальном сайте ДОО и в сети Интернет	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1

5.2.	Организация дополнительных образовательных услуг		
5.2.1	проведение дополнительной работы с детьми по всем видам деятельности, участие в городских социально-педагогических мероприятиях, утвержденных приказом Управления образования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			4
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законных представителей) воспитанников		
6.1.	Организация партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) для решения воспитательных и образовательных задач		
6.1.1	корпоративная культура: отсутствие жалоб со стороны коллег, родителей (законных представителей)	отсутствие -2 балла, наличие -0 баллов	2
6.1.2	планирование и организация работы с социально неблагополучными семьями воспитанников или находящимися в трудной жизненной ситуации	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			3
7.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей		
7.1.	Участие и результативность участия воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях		
7.1.1	Наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях в очной и дистанционной форме	наличие победителей, призеров в ДОО - 2 балла, на муниципальном - 3 балла, на региональном, всероссийском, международном - 4 балла наличие участников в ДОО -1 балл, на муниципальном - 2 балла, на региональном, всероссийском, международном - 3 балла	4
7.1.2	Наличие победителей, призеров, участников Интернет-конкурсов	Наличие победителей, призеров-2 балла, наличие участников -1 балл	2
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей			6
8.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения		
8.1.	Участие педагогических работников в мероприятиях различного уровня		
8.1.1	наличие победителей, призеров, участников конкурсов педагогического мастерства, проводимых на различных уровнях в очной форме	наличие победителей, призеров в ДОО– 1 балл, муниципальном- 2 балла, региональный- 3 балла,	4

		всероссийский, международный- 4 балла; наличие участников в ДОО – 1 балл, муниципальном- 2 балла, региональном- 3 балла, всероссийском, международном - 4 балла	
8.1.2	наличие победителей, призеров, участников конкурсов педагогического мастерства, проводимых на различных уровнях в заочной и дистанционной форме с использованием интернет ресурсов	наличие победителей, призеров на региональном уровне- 2 балла, всероссийском- 3 балла, международном- 4 балла; наличие участников на региональном- 1 балл, всероссийском- 2 балла, международном- 3 балла	4
8.1.3	трансляция личного ППО в разных формах (проведение семинаров, мастер-классов, открытые мероприятия с детьми и т.п.) на различных уровнях	ДОО-1 балл, муниципальный- 2 балла, региональный- 3 балла, всероссийский, международный- 4 баллов	4
8.1.4	наличие публикаций	публикация в сборниках, журналах- 2 балла, на интернет ресурсах- 1 балл	2
8.2.	Участие педагогов в методической работе		
8.2.1	руководство городским профессиональным объединением педагогических работников (подтверждается приказом Управления образования)	наличие – 4 балла, отсутствие – 0 баллов	4
8.2.2	участие в работе пилотных экспериментальных площадок на различных уровнях	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
8.2.3	выполнение мероприятий в соответствии с планом работы ДОО	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 8 группе показателей			20
9.	Прочие показатели, характеризующие деятельность педагога		
9.1.	Иной показатель		
9.1.1	своевременное качественное ведение документации, своевременность и качество предоставления запрашиваемых сведений и иной информации	отсутствие замечаний- 1 балл	1

Максимально возможное количество баллов по 9 группе показателей	1
Максимально возможное количество баллов по всем показателям	60

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала
(помощника воспитателя, младшего воспитателя)**

№ п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.	посещаемость детей	Дошкольные группы: выполнение более 100% - 15 баллов, 100% - 13 баллов, 87-99% - 10 баллов, 75-86% - 7 баллов. Группы раннего возраста: 87% и более – 15 баллов, 75%-86% - 13 баллов, 67%-74% - 10 баллов, 56%-66% - 7 баллов	15
1.2.	отсутствие жалоб на качество оказания услуги дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми, признанных обоснованными	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			16
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников		
2.1.	Предупреждение детского травматизма	отсутствие травм – 2 балла, наличие травм – 0 баллов	2
2.2.	Обеспечение комфорта и психологического благополучия детей (поддержание позитивного настроения, внимание к потребностям детей, помощь в преодолении трудностей)	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	5
2.3.	Соблюдение требований Пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, СанПиН, антитеррористической безопасности	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов,	5
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			12
3.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании		
3.1.	Наличие в группе детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			3
4.	Взаимодействие с родителями (законных представителей) воспитанников		

4.1.	Помощь в организации мероприятий с родителями (законными представителями) (родительские собрания, праздники, досуги, развлечения и т.п.)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			2
5.	Участие в образовательном процессе		
5.1.	Помощь педагогам в подготовке к занятиям, оформлении предметно-развивающей среды группы	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
5.2.	Оказание помощи воспитателям в участии воспитанников в выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
5.3.	Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
5.4.	Активное участие в мероприятиях группы, МАДОУ	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
5.5.	Сопровождение воспитанников (помощь в одевании детей раннего и младшего дошкольного возраста)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
5.6.	Организация ухода и присмотра за детьми в тихий час во время проведения методических мероприятий с воспитателями (педагогический совет, инструктаж, консультация и т.п.)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			14
6.	Прочие показатели, характеризующие деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя		
6.1.	Содержание группы в надлежащем состоянии (сохранность посуды, имущества, оборудования, мягкого инвентаря)	отсутствие замечаний - 5 баллов наличие – 0 баллов	5
6.2.	Своевременное и качественное проведение карантинных мероприятий	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
6.3.	Отсутствие замечаний по итогам контроля со стороны заведующего, заместителя заведующего по АХР, медицинских работников	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			13
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			60

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

№ п/п	Перечень работ для премирования
1.	Организация и проведение мероприятий, имеющих особое значение для МАДОУ (семинары, мастер-классы, круглые столы, дни открытых дверей, акции и др.)
2.	Своевременное и качественное проведение мероприятий по выполнению задач и реализации программы развития МАДОУ, годового плана работы
3.	Участие в разработке образовательных программ дошкольного образования МАДОУ в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и Федеральной образовательной программой дошкольного образования/ Федеральной адаптированной образовательной программой дошкольного образования
4.	Активное участие в проектной деятельности МАДОУ, города и области (реализация проектов различной направленности, не входящих в годовой план работы, инновационные площадки, стажировочные площадки и др.)
5.	Качественная подготовка МАДОУ к началу учебного года (подготовка и оформление групповых помещений, физкультурных и музыкальных залов, кабинетов специалистов), зимнему периоду (утепление окон), летнему оздоровительному периоду (покраска игрового оборудования, благоустройство, озеленение территории), ведомственному контролю, проверкам надзорных органов
6.	Инновационная деятельность в МАДОУ по современным дополнительным образовательным программам, методикам и технологиям
7.	Сопровождение детей за пределы МАДОУ (соревнования, музей, библиотека, экскурсии и др.)
8.	Напряженность работы с детьми раннего возраста в период адаптации
9.	Увеличенный объем работы в период разобщения детей по медицинским показаниям (в связи с незаконченной вакцинацией и пр.)
10.	Активное участие в проведении наставничества работников МАДОУ (молодых специалистов; вновь принятых на работу работников), практики и стажировки студентов учебных заведений среднего/высшего профессионального образования
11.	Качественное проведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов
12.	Подготовка и оформление документации на воспитанников, направленных в территориальную психолого-медико-педагогическую комиссию
13.	Увеличение нагрузки воспитателя в связи с отсутствием постоянного второго воспитателя (младшего воспитателя) на группе более пяти рабочих дней
14.	Участие педагогического работника в аттестационной комиссии МАДОУ

15.	Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования (прохождение курсов повышения квалификации, в т.ч. онлайн, в нерабочее время, прохождение индивидуального образовательного маршрута педагога, профессионального тестирования, диктантов, анкетирования)
16.	Участие в утренниках и других массовых мероприятиях (роль на другой группе)
17.	Выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его обязанностей (проведение косметического ремонта, хозяйственные работы, уборка листвы, снега в период снегопада, помощь в ликвидации аварийных ситуаций и т.д.)
18.	Увеличенный объем работы, связанный с обработкой большого количества документации, оформлением и сдачей отчетности в установленные сроки
19.	Выполнение поручений руководителя

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

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

5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службе (в органах 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 выполнение интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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).

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 статьей 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 статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

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

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.

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков,
за наличие которых работникам МАДОУ 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, утвержденные 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
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

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

№ п/ п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	1	2
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности);
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель технологии (трудового обучения)	педагог дополнительного образования
6	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
7	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
8	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)

9	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), музыкальный руководитель
11	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	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	инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Педагог дополнительного образования	воспитатель, социальный педагог

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 82 «Гусельки»
комбинированного вида»

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителей руководителя и главного бухгалтера**

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителя заведующего по воспитательно – методической работе**

№ п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности		
1.1	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	выполнение муниципального задания	выполнение 100% - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов, ниже – 0 баллов	15
1.1.2	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти), по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом, присмотром и уходом за воспитанниками, трудовой дисциплины	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			15
2.	Результативность создания условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников		
2.1.	Проведение комплексной работы по профилактике травматизма, по укреплению здоровья воспитанников		
2.1.1	принятие мер по предупреждению травматизма воспитанников в учреждении	Отсутствие травм – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
2.1.2	создание условий для занятий физической культурой, оздоровление детей в профилактории, организации содержательного и активного досуга	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			4
3.	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети инвалиды, дети с ограниченными возможностями в здоровье, дети – сироты, дети – мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)		
3.1.	Комплексный подход к организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании		

3.1.1	осуществление методического сопровождения организации работы с детьми, направленной на оказание действенной помощи	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.1.2	взаимодействие с внешними социальными службами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			2
4.	Результативность работы по реализации образовательной программы дошкольного образования		
4.1.	Реализация образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО		
4.1.1	организация работы по проектированию и созданию современной развивающей предметно-пространственной среды ДОО	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
4.1.2	организация мониторинга достижений воспитанников, качества реализации образовательной программы дошкольного образования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
4.1.3	разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			6
5.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей		
5.1.	Организация участия в конкурсных мероприятиях, конференциях, спортивных соревнованиях и т.д.		
5.1.1	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров в ДОО– 3 балла, муниципальном- 4 балла, региональный- 5, всероссийский, международный- 6; наличие участников в ДОО – 1 балл, муниципальном- 2 балла, региональный- 4, всероссийский, международный- 5;	6
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			6
6.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения		
6.1.	Аттестация педагогических работников		
6.1.1	подготовка и проведение аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с планом-графиком на учебный год	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2

6.1.2	осуществление организационно-информационного, методического и психолого-педагогического сопровождения процесса аттестации педагогов на присвоение квалификационной категории (первой, высшей)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
6.2.	Повышение квалификации педагогических работников		
6.2.1	выполнение плана по курсовой подготовке	100% - 2 балла, ниже - 0 баллов	2
6.3.	Участие педагогических работников в конкурсах различного уровня		
6.3.1	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров в ДОО– 3 балла, муниципальном- 4 балла, региональный- 5, всероссийский, международный- 6; наличие участников в ДОО – 2 балла, муниципальном- 3 балла, региональный- 4, всероссийский, международный- 5;	6
6.4.	Поддержка молодых специалистов		
6.4.1	работа наставников, организация школы молодого педагога (приказ руководителя, наличие плана работы)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
6.5.	Организация мероприятий различного уровня		
6.5.1	руководство городским профессиональным объединением педагогических работников (подтверждается приказом Управления образования)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
6.5.2	участие в работе пилотных экспериментальных площадок, инновационных проектах	муниципальном – 2 балла, региональном – 3 балла, всероссийском – 4 балла	4
6.5.3	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов)	муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3
6.5.4	наличие публикаций педагогических работников	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2

6.5.5	организация практики студентов (наличие договора между учреждением и образовательными организациями ВПО и СПО)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
6.5.6	организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.), предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях	муниципальном – 1 балл, региональном – 2 балла, всероссийском – 3 балла	3
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			31
7.	Показатели, характеризующие открытость деятельности учреждения		
7.1.	Информационная открытость образовательного учреждения		
7.1.1	регулярно обновляемый официальный сайт учреждения в сети интернет, своевременное и качественное размещение информации	наличие – 4 балла, отсутствие – 0 баллов	4
7.1.2	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	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей			7
8.	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя заведующего по ВМР		
8.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей		
8.1.1	своевременное и полное представление запрашиваемых отчетов и иной информации в ДОО, вышестоящие организации	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
8.1.2	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	наличие – 1 балла, отсутствие – 0 баллов	1
8.2.	Участие заместителя руководителя в мероприятиях различного уровня		
8.2.1	выступление с обобщением опыта работы на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
8.2.2	участие в работе муниципальных, региональных комиссий, рабочих групп, творческих групп, жюри и т.д.	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 8 группе показателей			8
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			80

Показатели и критерии эффективности деятельности главного бухгалтера

п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности		
1.1.	Достижение показателей объема и качества муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	выполнение муниципального задания с учетом количества посещений на одного ребенка	выполнение 100% - 10 баллов, выполнение свыше 95% - 5 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	10
1.1.2	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти), связанным с образовательным процессом, присмотром и уходом за воспитанниками, трудовой дисциплины	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			15
2.	Показатели, характеризующие инфраструктуру		
2.1.	Имущество учреждения		
2.1.1	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)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
2.1.2	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
2.1.3	своевременное внесение изменений в перечень имущества согласно постановлению Администрации Северодвинска	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
2.1.4	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			5
3.	Показатели, характеризующие ведение финансово-экономической деятельности		
3.1.	Ведение бухгалтерского учета		
3.1.1	осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том	наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов	10

	числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного и автономного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности		
3.1.2	своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности, информации по запросам	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
3.1.3	использование субсидий на выполнение муниципального задания и на иные цели от суммы кассовой заявки за отчетный период	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
3.1.4	своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.1.5	привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований, грантов в отчетном периоде	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.2.	Начисление заработной платы работников		
3.2.1	обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
3.2.2	соблюдение уплаты по платежам в бюджеты государственных и внебюджетных фондов	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
3.2.3	обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.2.4	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)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
3.3.	Ведение налогового учета		
3.3.1	своевременная и качественная электронная налоговая отчетность	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
3.3.2	соблюдение уплаты платежей по налогам	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2

Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			33
4.	Прочие показатели, характеризующие деятельность главного бухгалтера		
4.1.	Иная отчетность		
4.1.1	своевременная и качественная электронная статистическая отчетность	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	5
4.1.2	своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении на официальных сайтах: bus.gov.ru и kias в сети интернет, ЕИС в сфере закупок, на электронных торговых площадках	наличие – 5 балла, отсутствие – 0 баллов	5
4.2.	Иной показатель		
4.2.1	сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
4.2.2	отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности работников бухгалтерии	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
4.2.3	организация работы бухгалтерии по взаимозаменяемости	наличие – 15 баллов, отсутствие – 0 баллов	15
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			27
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			80

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели деятельности и критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы
1.	Показатели качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании муниципального бюджетного и автономного учреждения		
1.1.	Достижение показателей объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании		
1.1.1	выполнение показателей объема по итогам предыдущего отчетного периода (квартал, год)	выполнение 100% - 15 баллов, выполнение свыше 95% - 10 баллов, выполнение 95% и менее – 0 баллов	15
1.2.	Выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода в пределах компетенции		
1.2.1	выполнение показателей качества по итогам предыдущего отчетного периода в пределах компетенции	выполнение 100% - 5 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей			20
2.	Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального автономного учреждения		
2.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству Российской Федерации в области образования		

2.1.1	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по вопросам безопасности и требований в области охраны труда	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей			5
3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения		
3.1.	Соблюдение трудового законодательства		
3.1.1	отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с соблюдением трудового законодательства	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
3.1.2	отсутствие нарушений трудового законодательства в отчетном периоде	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
3.1.3	осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала. обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях и прилегающей территории	осуществляется – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
3.1.4	стабильность основного и вспомогательного персонала	стабильно – 2 балла, не стабильно – 0 баллов	2
3.2.	Организация учреждением мероприятий (семинаров, мастер классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.)		
3.2.1	предоставление МТБ для проведения мероприятий на различных уровнях в отчетный период	отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла	2
3.3	Обеспечение своевременной и правильной оплаты труда работников		
3.3.1	своевременная и правильная оплата труда работников	да – 2 балла, нет – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей			12
4.	Показатели, характеризующие инфраструктуру		
4.1.	Имущество учреждения		
4.1.1	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)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3
4.1.2	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
4.1.3	своевременное и полное представление отчетов об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
4.1.4	отсутствие замечаний по итогам ревизии, инвентаризации и других проверок по	наличие – 0 баллов, отсутствие – 2 балла	2

	вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля		
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей			9
5.	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении		
5.1.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении		
5.1.1	предупреждение травматизма воспитанников в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
5.1.2	выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение Федеральных государственных требований	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
5.1.3	обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе подготовка работников образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
5.1.4	соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил	отсутствие предписаний надзорных (контрольных) органов по итогам проверок – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
5.1.5	отсутствие производственного травматизма	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
5.1.6	своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	да – 2 балла, нет – 0 баллов	2
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей			12
6.	Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения		
6.1.	Информационная открытость образовательного учреждения		
6.1.1	размещение на сайте учреждения информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
6.2.	Ведение финансово-хозяйственной деятельности		
6.2.1	осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов	3

	нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, услуг для обеспечения нужд муниципального автономного учреждения		
6.2.2	своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности, информации по запросам	наличие – 2 балл, отсутствие – 0 баллов	2
6.2.3	привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований, грантов в отчетном периоде (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	1
6.2.4	эффективное и строго по целевому назначению использование имущества, а также бюджетных и внебюджетных средств	наличие – 5 балл, отсутствие – 0 баллов	5
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей			12
7.	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя заведующего по АХР		
7.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, трудовых обязанностей		
7.1.1	соблюдение установленных требований к организации делопроизводства и документооборота	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
7.1.2	своевременное изменение локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, необходимым для деятельности	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
7.1.3	своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности в отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2
7.1.4	своевременное предоставление квартальной и годовой отчетности	наличие – 4 балла, отсутствие – 0 баллов	4
Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей			10
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			80

