

ПРИНЯТО
Общим собранием работников МБДОУ
Протокол № 4 от 29.10.2019.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 19 «Снежинка»
А.В. Миженнин
Приказ № 1130 от 31.10.2019



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Снежинка»
комбинированного вида»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Снежинка» комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», постановлением Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 228-па «О внесении изменений дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Снежинка» комбинированного вида» (далее – МБДОУ) в том числе:

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

2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБДОУ.

3. Настоящее Положение распространяется на работников МБДОУ.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается Положением (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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 МБДОУ самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.

6. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются с учетом:

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

6.2. Государственных гарантий по оплате труда.

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

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

6.5. Постановления муниципального образования «Северодвинск» от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования «Северодвинск» (далее – примерное положение)».

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

6.7. Постановления Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 228-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па»

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

7. Система оплаты труда работников МБДОУ 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 МБДОУ, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МБДОУ в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных МБДОУ из местного бюджета.

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

10. Заработная плата работников МБДОУ максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется 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, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения

соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу МБДОУ относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением работников, отнесенных к основному персоналу), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МБДОУ.

13.2. К вспомогательному персоналу МБДОУ относятся работники, осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением работников, отнесенных к основному персоналу).

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

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

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

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ, 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, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

15. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых МБДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых МБДОУ на оплату труда.

16. Разработка показателей эффективности деятельности руководителей и работников МБДОУ осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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 МБДОУ приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

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

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

В трудовой договор работника МБДОУ подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ, устанавливаются МБДОУ самостоятельно.

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

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МБДОУ.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

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

5.2. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ 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 МБДОУ, (п.п.4.2), применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в группах МБДОУ, реализующих адаптированные основные образовательные программы, размер повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с воспитанниками. **(Приложение №3)**

6.2. Работа по основным образовательным и адаптированным основным образовательным программам дошкольного образования с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации -

размер повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ (п.п.4.2), применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями являются:

7.1. Руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами), комиссиями, в данном случае размер повышающего коэффициента к окладу по МБДОУ составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

8. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента (п.п.4.3), применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат являются:

8.1. присвоение работнику квалификационной категории:

8.2. присвоение классов квалификации.

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

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

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

Квалификационная категория	Размер минимального персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

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

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

10. Основанием установления повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности (п.п.4.4), является необходимость выравнивания оплаты труда работников в рамках соответствующих профессиональных квалификационных групп при переходе к новым системам оплаты труда.

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

12. В трудовой договор работника МБДОУ подлежит включению объем нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п.7.1, раздела II настоящего Положения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

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

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

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

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

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет по результату специальной оценки труда.

3.2. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных отраслевым Положением.

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

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

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

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 МБДОУ.

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:

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

5.2. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

6. Положением о системе оплаты труда предусмотрены выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 МБДОУ трудовым договором в соответствии с действующим в МБДОУ положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МБДОУ подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику МБДОУ соглашением сторон трудового договора.

6.3. Выплаты компенсационного характера начисляются работникам МБДОУ на основании приказов руководителя МБДОУ, издаваемых в соответствии с действующим в МБДОУ 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. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата 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. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

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

3.11. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

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

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

МБДОУ, за исключением руководителей, заместителей и главных бухгалтеров МБДОУ.

4.1.1 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МБДОУ является текущий месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

4.1.4 Размеры премияльных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя МБДОУ об их начислении.

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

4.2.1 При применении премияльной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам МБДОУ, которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее не начислении). Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премияльной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем первым пункта 4.1 настоящего раздела.

4.3 Размер премияльной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – 30%;

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МБДОУ-10%;

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – 30%;

Предельный (максимальный) размер снижения премияльных выплат по итогам работы составляет 70% суммы премияльной выплаты.

Положением о системе оплаты труда определяются размеры снижения премияльных выплат по итогам работы. Размеры снижения премияльных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премияльных выплат по итогам работы.

4.4. Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

4.5. В приказах заведующего МБДОУ о снижении размеров премияльных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

4.6. Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления

премиальных выплат по итогам работы.

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

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

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

5.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ разрабатываются учреждением на основании перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ, определенных **Приложением № 4** настоящего Положения, исходя из специфики деятельности работников МБДОУ и включаются в Положение о системе оплаты труда МБДОУ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

работы.

5.10. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников МБДОУ, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МБДОУ направляется в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

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

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ. **(Приложение №9)**

6.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя МБДОУ.

. 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 **Приложения № 5** к настоящему Положению.

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 МБДОУ.

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МБДОУ, 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% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МБДОУ, 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% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

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

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

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

10.5. Размер надбавки за почетное звание составляют:

Виды почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков в соответствии с Приложением №7 к Примерному отраслевому положению	Размер надбавки (процент должностного оклада)
1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации	10
2. Государственные награды Российской Федерации:	
2.1. Почетные звания Российской Федерации	10
3. Почетные звания, учрежденные министерством образования	5

и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания)	
4. Нагрудные знаки, знаки и значки	5

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

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

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

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск». К наградам относят: почётные знаки, знаки отличия, почётные грамоты, благодарности.

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

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

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

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

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

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

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

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:
работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;
работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

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

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

13.4. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки молодым специалистам не ниже минимальных размеров.

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

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

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

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

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

14.5. Размер надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в размерах, предусмотренных в пункте 9 раздела II настоящего Положения.

14.6. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

14.7. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МБДОУ может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учётом 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 статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

14.7.8. При выявлении допущенного руководителем МБДОУ 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 течении шести месяцев после их окончания.

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

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

14.8. При выполнении работником МБДОУ педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно **Приложению № 10** к настоящему положению.

15. Надбавки по МБДОУ устанавливаются работникам МБДОУ при наличии следующих оснований:

увеличенные объёмы или напряжённость работы по сравнению с объёмами или напряжённостью работы по одноимённым должностям (профессиям) в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях (обслуживание большого количества потребителей услуг, оказываемых МБДОУ, обработка большого числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МБДОУ, работа со специальными веществами, требующими особого учёта, разъездной характер работы и т.д.).

работа в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях определённой категории (вида, типа), сопряжённая с увеличенными объёмами работы или увеличенной напряжённостью работы по сравнению с аналогичными муниципальными бюджетными и автономными учреждениями.

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

15.2. Надбавка по МБДОУ начисляется ежемесячно.

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

15.4. Минимальный размер надбавок по муниципальным бюджетным учреждениям устанавливается 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

В приказ к руководителю МБДОУ указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам МБДОУ назначается надбавка по МБДОУ.

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается: работникам, относящимся к основному персоналу МБДОУ, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБДОУ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.3.1. 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 МБДОУ, 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 МБДОУ с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной

организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя МБДОУ.

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

16.4.1. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя МБДОУ об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

17.1. В трудовой договор работника МБДОУ подлежат включению:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

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

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4-3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МБДОУ на основании приказов руководителя МБДОУ, издаваемых в соответствии с действующим в МБДОУ положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

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 МБДОУ.

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 МБДОУ выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам МБДОУ 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 МБДОУ в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, юбилей работника, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника МБДОУ 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 МБДОУ на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Положением о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

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

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

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

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

3. Должностной оклад руководителя МБДОУ устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им МБДОУ, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников МБДОУ учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

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

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

3.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

4.1. Должностной оклад устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя в соответствии с действующим в МБДОУ положением о системе оплаты труда.

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

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

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю,

заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБДОУ в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

- распоряжений органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей МБДОУ №19 «Снежинка»

- приказов руководителя МБДОУ – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ.

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

6.1. Премия за качественное руководство МБДОУ.

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

6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.

6.4. Премияльная выплата при награждении.

6.5. Надбавка за почетное звание.

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

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

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МБДОУ.

7.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности МБДОУ, отражающих:

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

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников МБДОУ 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) своевременная и правильная оплата труда работников МБДОУ;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МБДОУ, 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 МБДОУ, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

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

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной

платы отдельных категорий работников МБДОУ, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

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

7.2. Весовое значение достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МБДОУ, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБДОУ составляет 20%, в отношении заместителей руководителей МБДОУ определяется положением о системе труда.

7.3. Показатели и критерии эффективности деятельности МБДОУ, 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 МБДОУ.

- приказом руководителя МБДОУ – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

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

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

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

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

7.3.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МБДОУ №19 «Снежинка» является календарный месяц.

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

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

7.4.2. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя МБДОУ определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, 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 заместителя заведующего по воспитательной и методической работе определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, определенного в соответствии с

пунктом 7 раздела VIII настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

- Эквивалент одного балла в рублях для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

- Эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера работе определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

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

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

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

Работники МБДОУ вправе ознакомиться с утвержденным 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 МБДОУ устанавливаются:

- распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

- приказами руководителя МБДОУ – в отношении заместителей руководителя МБДОУ.

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

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

7.6. Премия за качественное руководство МБДОУ 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 не начисления премии;

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

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

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

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

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

7.7. Премия за качественные руководства МБДОУ не начисляется:

7.7.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работником

МБДОУ, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя МБДОУ)

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.

7.8. 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 качественные руководства МБДОУ.

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

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

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере к должностному окладу работника.

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

- распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителей муниципальных учреждений;

- приказами руководителя МБДОУ – в отношении заместителей руководителя МБДОУ.

9. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя в соответствии с пунктами 7, 10 и 12 раздела IV настоящего Положения.

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

10.1. Премия за качественное руководство МБДОУ;

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

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

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

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

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МБДОУ;

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

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

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 МБДОУ;

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

7) основания для начисления премии за качественное руководство МБДОУ могут быть дополнены положением о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

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

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

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера работе определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБДОУ, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

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

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

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

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

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

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

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

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБДОУ 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:

- распоряжений органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия

учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, – в отношении руководителя МБДОУ;

- приказов заведующего МБДОУ – в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ.

15. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителю и главному бухгалтеру МБДОУ в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

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

- приказом заведующего МБДОУ – в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ.

16. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБДОУ формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им МБДОУ более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

16.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя заместителей руководителя, главного бухгалтера МБДОУ и средних заработных плат остальных работников руководимого им МБДОУ (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, применительно к каждому муниципальному учреждению.

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

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

16.1.3. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5 в **Приложении № 8** к настоящему Положению.

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

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

16.1.6. Руководитель МБДОУ 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 МБДОУ для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской

Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

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

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

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

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

17. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ 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 МБДОУ ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников МБДОУ.

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

3. Численный состав работников МБДОУ 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25.02.2015, регистрационный № 36204)

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

6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25.02.2015, регистрационный № 36204).

7. Заработная плата выплачивается по месту работы или путём перечисления на указанный в письменном заявлении работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. Первая выплата - 10 числа каждого месяца, вторая выплата - 25 числа каждого месяца (заработная плата за первую половину месяца).

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБДОУ

1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых МБДОУ 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 МБДОУ на оплату труда.

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБДОУ не должна превышать 40%.

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

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

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

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

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

5. МБДОУ должно обеспечить соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

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

6. Часть средств фонда оплаты труда работников МБДОУ, направляемая на выплату

премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МБДОУ и объемом средств фонда оплаты труда работников МБДОУ, 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 МБДОУ с одной стороны и основным персоналом МБДОУ с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с МБДОУ, устанавливается ежемесячная дополнительная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, при условии экономии объема выделенных субсидий, предоставляемых МБДОУ 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 МБДОУ на оплату труда.

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

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

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19
«Снежинка» комбинированного вида»
города Северодвинска Архангельской
области

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер
5. Делопроизводитель
6. Документовед.

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

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).