

Муниципальное дошкольное образовательное автономное  
учреждение детский сад № 11(МДОАУ д/с № 11)

Амурская область, город Зея, ул.Мухина 383 тел. (41658) 3-23-74 E-mail: rodnichok-74@ya.ru

СОГЛАСОВАНО:

Отдел образования администрации  
города Зея

 О.В.Максимишина

« 01 » августа 2022

УТВЕРЖДАЮ:

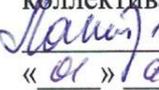
Заведующий МДОАУ д/с № 11

Ю.Н. Андросик

  
Приказ от 01.08.2022 № 60 од

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового  
коллектива МДОАУ д/с № 11

 А.Н. Лактионова

« 01 » августа 2022

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального дошкольного**  
**образовательного автономного учреждения**  
**детский сад № 11 (МДОАУ д/с № 11)**

## 1. Общие положения

1.1. Данное Положение (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 11 (далее - Учреждения), подведомственного отделу образования администрации города Зеи (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи»(с изменениями и дополнениями), постановлением администрации города Зеи от 29.06.2022 № 716 «Об утверждении Рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных бюджетных и (или), автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений», и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

1) Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688;

2) условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

6) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

8) мнения выборного представительного органа (Совета трудового коллектива) работников учреждения;

9) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников являются:

1) установление соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

3) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией системы оплаты труда работников осуществляется учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание ими муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением в соответствии с Примерным положением и отражается в трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Процентное соотношение должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу, в общем фонде оплаты труда работников учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу указан в **приложении № 1** к данному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административно - управленческого и вспомогательного персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечиваются руководителями учреждений при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете и бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения в пределах указанных ассигнований.

1.10. Руководитель учреждения вправе осуществлять перераспределение средств (по согласованию с Учредителем), предназначенных на оплату труда педагогических работников учреждения, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников и иных категорий работников, стремясь к достижению доли условно - постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не ниже 60 %.

1.11. Руководитель учреждения обеспечивает работникам:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 9 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

2) заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 21 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям,

не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322);

3) включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных педагогическим работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.13. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывают самостоятельно по согласованию с Учредителем, которое является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющихся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы (далее – фиксированный размер оплаты труда педагогических работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России в том числе:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

в) по должностям работников образования от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г. № 1601н);

2.2. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

2.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, устанавливается из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.4. Штатное расписание (тарификационный список) утверждается руководителем учреждения ежегодно распорядительным актом по согласованию с Учредителем и, включают в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименования должностей специалистов и иных служащих, включаемых в штатное расписание (тарификационный список) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям специалистов и иных служащих, указанным в квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и иных служащих

(КС), а наименования профессий рабочих, включаемых в штатное расписание и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональным стандартам.

2.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок, заработной платы работников, в том числе фиксированного размера оплаты труда педагогических работников, должно осуществляться исходя из более полного учета сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально - квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных Минздравсоцразвития России;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с типовыми нормами труда, устанавливаемыми федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

Размеры окладов, ставок заработной платы, фиксированных размеров оплаты труда педагогических работников путем отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России, приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

### **3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера**

3.1. Компенсационные выплаты, осуществляемые работникам учреждений, устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренного в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» (с изменениями и дополнениями) работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Размер дополнительных выплат при выполнении работ различной квалификации устанавливается в размере и порядке, предусмотренной статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Труд работников с повременной системой оплаты, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных соглашением, коллективным договором, локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово – экономического положения учреждения.

Размер дополнительных выплат при выполнении работ различной квалификации, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном ст. 150 Трудового кодекса РФ.

Труд работников с повременной системой оплаты, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по работе более высокой квалификации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата сверхурочной работы должна составлять за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» работникам учреждения повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер повышенной оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с размером, предусмотренным данным Примерным положением, с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с п. 4.3.5 Постановления администрации города Зеи от 29 июня 2022 года № 716 «Об утверждении Рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений».

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения, трудовым договором и с учетом обеспеченности учреждения средствами на оплату труда.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы - до 100 %, также в абсолютном размере».

б) повышенная оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляемая в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения, трудовым договором и с учетом обеспеченности учреждений средствами на оплату труда.

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

3.8 Работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться:

- доплата, работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 30 процентов оклада (ставки).

3.9. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты, путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

а) районный коэффициент – в размере 1,7 заработной платы работника;

б) надбавка за стаж работы - в размере до 50 процентов заработной платы работника.

Начисление к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления

социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)»».

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов.

3.10. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам работников за фактически отработанное работником время.

3.11. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного бюджета на оплату труда работников учреждения на соответствующий календарный год.

#### **4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации), направленные на стимулирование работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и т.д.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к Положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» (с изменениями и дополнениями), к ним относятся:

В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к положению, утвержденному постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 г № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» (с изменениями и дополнениями), к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (ст. 129 Трудового кодекса РФ), направленные на стимулирование работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и т.д.

Помимо доплат, надбавок и премий, в исключительных случаях могут применяться повышающие коэффициенты к окладу (ставке), которые устанавливаются в соответствии с рекомендациями соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и муниципальных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки (доплаты, повышающие коэффициенты, премии):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за особые условия труда;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в федеральных и отраслевых программах;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Надбавки, доплаты и повышающие коэффициенты устанавливаются, на определенный период времени в течение календарного года, премии выплачиваются единовременно.

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены в виде надбавок, исчерпывающий перечень которых указан в п. 5.5. Постановления администрации города Зеи от 29 июня 2022 года № 716 «Об утверждении Рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений и положений об оплате труда подведомственных казенных учреждений».

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации) на основании формализованных (конкретизированных) показателей и критериев эффективности работы.

Примерные показатели и критерии эффективности работы учреждений и основной категории персонала в соответствии с **Приложением № 3** к данному Положению.

Для достижения показателей эффективности деятельности учреждений, руководитель самостоятельно разрабатывает и утверждает по согласованию с Учредителем критерии оценки результатов работы работников в соответствии с **Приложением №3**.

Предусматриваемые учреждением в Положении об оплате труда формализованные критерии эффективности работы основной категории персонала, разрабатываются с соблюдением следующих принципов их установления:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат.

4.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставку заработной платы может быть установлена процентная

надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы).

Показателем для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может являться:

1) сложность работы педагогических работников в группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития- в размерах, предусмотренных в **приложении № 4** к настоящему Положению;

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников.

4.5. В рамках выплат за качество выполняемых работ применяются к фиксированному размеру оплаты труда педагогических работников учреждений, повышающие коэффициенты, устанавливаемые в следующих размерах и порядке:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20 - 0,30;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10 - 0,15.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера фиксированного размера оплаты труда работника на повышающий коэффициент, не образуя новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

Право на изменение фиксированного размера оплаты труда и изменение размера выплаты по повышающему коэффициенту в связи с присвоением квалификационной категории возникает у педагогического работника в сроки, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Положения.

Установление и начисление педагогическим работникам учреждений выплаты по указанным повышающим коэффициентам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, предусмотренные в пункте 4.5. настоящего Положения, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.7. Средства на выплату по повышающим коэффициентам, предусмотренным в пункте 4.5. настоящего Положения, учитываются в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения на соответствующий календарный год в объеме средств на стимулирующие выплаты.

4.8. По итогам работы за месяц может осуществляться премирование работников за выполнение работ, предусмотренных их должностной инструкцией, квалификационной характеристикой (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

Рекомендуется при установлении ежемесячной премии конкретному работнику, при снижении установленного ее размера, либо лишения ее полностью относить следующие критерии оценки выполняемых ими работ в учетном месяце:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения;
- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения:

заместителю руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.9. Работникам учреждений за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячные процентные надбавки (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в **приложении № 5** к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в **приложении № 5** к настоящему Положению, а также их размеры, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.10. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, год), может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере. Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяется Положением в соответствии с **приложением № 6**. Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя учреждения по согласованию с выборным представительным органом (Советом трудового коллектива (первичной профсоюзной организации) работников учреждения).

4.11. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам учреждения пунктами 4.8, 4.9. настоящего Положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

4.12. В случаях, если фиксированный размер оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

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 сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. Показатели и критерии эффективности работы, в соответствии с которыми работникам учреждений осуществляются выплаты стимулирующего характера, отражаются в их трудовых договорах.

## **5. Иные вопросы оплаты труда**

5. В настоящий раздел включены особенности оплаты труда педагогических работников учреждений.

При установлении оплаты труда работников в учреждениях следует учитывать следующее:

5.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется исходя из фиксированного его размера в том числе:

а) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 36 часов в неделю:

- воспитатель, педагог-психолог – 36 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- учитель – логопед – 20 часов;
- инструктор-физкультуры – 30 часов.

Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается локальным актом учреждения, разработанным в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Продолжительность педагогической нагрузки педагогического работника конкретизируется в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях (эффективных контрактах).

5.3. Случаи, размеры и порядок оказания работникам учреждений материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

5.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится из средств фонда оплаты труда и в его пределах, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- 1) в связи с рождением детей ( одному из родителей)- в размере 3000 рублей;
- 2) В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - в размере 8000 рублей; в случае смерти близких родственников работника (жена, муж, дети, родители) - 5 000 рублей;
- 3) в случае утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств - в размере не более 10 000 рублей;
- 4) иные непредвиденные обстоятельства (в том числе, особая нуждаемость в специальном лечении и восстановлении здоровья, в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы– не более 10 000 рублей;

5.6. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения выборного представительного органа (Совета трудового коллектива (первичной профсоюзной организации) работников, или в коллективном договоре.

5.7. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - распоряжительным актом Учредителя.

5.8. За счет средств фонда оплаты труда и в его пределах, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- 1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 1000 рублей;
- 2) при награждении Почётной грамотой (Губернатора области) - 1000 рублей;
- 3) по случаю юбилейных дат (в связи с 50, 55, 60 и 65-летием) – женщины, (55, 60 и 65-летием)- мужчины) - не более 3000 рублей;
- 4) в случае увольнения работника, в связи с выходом на пенсию (однократно), отработавших в учреждении не менее 10 лет – 8000 рублей;

5.9. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - руководитель структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится учреждение. Размер премии определяется распоряжительным актом руководителя учреждения (руководителем структурного подразделения администрации города) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.10. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего Положения.

6.5. В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

6.5.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается руководителю учреждения в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных в **приложении № 3** к данному Положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя предусматривается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

6.5.2. В целях поощрения руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в **приложении № 3**. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению и выплате премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций и отражается в трудовых договорах. Ежемесячно руководители предоставляют Учредителю отчет о выполнении целевых показателей. На основании отчета Комиссия по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ «ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций определяет размер ежемесячной премии. Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа Учредителя.

6.5.3. По итогам работы за месяц, квартал, год руководителю учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению и выплаты премии руководителям образовательных организаций г. Зеи и МКУ

«ЦОМОО г. Зеи» по исполнению показателей эффективной деятельности организаций и зависит от наличия экономии фонда оплаты труда и результатов эффективной деятельности руководителя.

6.5.4. Основаниями для снижения установленного размера премии, либо лишения ее полностью являются:

- невыполнение целевых показателей, предусмотренных **Приложением № 3**;
- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений руководителя Учреждения, некачественное их выполнение;
- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц руководителям устанавливается распорядительным актом Учредителя в соответствии с решением Комиссии по распределению и выплате премии руководителям образовательных организаций по результатам исполнения показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Снижение размеров ежемесячной премии или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции), невыполнение целевых показателей обнаружены после осуществления выплаты премии, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены, путем произведения перерасчета премии за указанный период.

6.5.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий) руководителю МДОАУ д/с № 11 устанавливается Учредителем, в лице отдела образования администрации города Зеи, в ведении которого находится муниципальное учреждение, по согласованию с главой администрации города при наличии:

- письменного поручения главы администрации города, его заместителей, руководителей структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное учреждение о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;
- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

6.5.5. Руководителю учреждения за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства устанавливается к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячная процентная надбавка (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в **приложении № 5** к настоящему Положению, а также их размеры, принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Выплата указанной надбавки руководителю учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 4.5. настоящего Положения.

6.6. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей соответствующих учреждений, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Учредитель, в лице отдела образования администрации города Зеи, должны исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

6.7. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждения.

6.8. В соответствии с постановлением главы администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1322 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц или квартал, год);
- за наличие ученой степени, почетных званий.

6.8.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается заместителю руководителя учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в **приложении № 3** к данному Положению. Целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы заместителя руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

6.8.2. В целях поощрения заместителя руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее – ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в **приложении № 3**. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат и отражается в трудовом договоре. Ежемесячно заместитель руководителя предоставляет руководителю учреждения отчет о выполнении целевых показателей. На основании отчета Комиссия по распределению стимулирующих выплат определяет размер ежемесячной премии. Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

6.8.3. По итогам работы за месяц, квартал, год заместителю руководителя учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться заместителю руководителя учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат и зависит от наличия экономии фонда оплаты труда и результатов эффективной деятельности руководителя.

6.9. Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя МДОАУ д/с № 11 и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренного в пунктах 6.6. и 6.7. настоящего Положения, в течение всего календарного года структурные подразделения администрации города, в ведении которых находится МДОАУ д/с № 11, ежеквартально осуществляют анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

6.11. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда в порядке и размерах в соответствии с разделом «Иные выплаты» настоящего Положения.

6.12. При расчете составных частей заработной платы заместителя руководителя учреждения и соблюдения установленного предельного соотношения размера заработной платы к средней заработной плате работников учреждений применяется порядок расчета, применяемый для руководителей учреждений постановлением администрации города Зеи от 21.12.2020 № 1323 «Об утверждении порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Зеи при заключении трудовых договоров».

6.13. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя может осуществляться по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

6.14. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается:

руководителю учреждения - Учредителем;

заместителю руководителя учреждения - руководителем этого учреждения.

## **7. Заключительные положения**

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения:

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах средств бюджетных субсидий и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности автономного учреждения, которые образуют единый фонд оплаты труда работников учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год необходимо предусматривать средства (включая руководителя учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на выплаты компенсационного характера;

- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

7.2. При формировании фонда оплаты труда руководитель учреждения устанавливает соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

При этом 50 % фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда (интенсивность и качество выполняемых работ, сложность труда).

7.3. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. В Положении об оплате труда, в его содержании должны быть (в форме приложений):

а) перечень работников, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, с учетом особенностей его формирования;

б) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, относимых к основному персоналу учреждения (с разбивкой по категориям их деятельности);

в) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положении) и размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положении) по всем наименованиям должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренных штатным расписанием учреждения, с отнесением их к соответствующим профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням, утверждаемых федеральным органом, с учетом рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок, предусмотренных в приложении № 2 к Положению;

г) порядок присвоения работникам квалификационной категории (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № ВМ-04-10/2554 «О направлении методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации»).

7.5. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению, используются лишь в качестве ориентиров для установления учреждениями конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения.

7.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на очередной финансовый год.

7.7. Порядок оказания материальной помощи работникам и премирования работников к юбилейным, праздничным датам и иным обстоятельствам устанавливаются в Положении об условиях оплаты труда или в коллективном договоре, принимаемом в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также работникам администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденным Постановлением администрации города от 21.12.2020 № 1322.

Выплаты, предусмотренные пунктом 7.7, рекомендуется оформить приложением к приказу, утверждающему примерные положения (положения) об оплате труда работников.

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОАУ д/с № 11

**Перечень должностей (профессий) работников  
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
детского сада № 11, подведомственного отделу образования администрации города Зеи**

№ п/п	Перечень должностей
	Административно-управленческий персонал
1	Заведующий ДООУ
2	Заместитель заведующей
3	Старший воспитатель
	Основной персонал
1	Воспитатель
2	Инструктор по физической культуре
3	Учитель-логопед
4	Музыкальный руководитель
5	Педагог-психолог
	Вспомогательный персонал
1	Секретарь руководителя
2	Заведующий хозяйством
3	Кладовщик
4	Повар
5	Подсобный рабочий
6	Машинист по стирке спецодежды и белья
7	Помощник воспитателя
8	Уборщик служебных помещений
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МДОАУ д/с № 11

**Порядок определения размеров окладов (должностных окладов), ставок  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп  
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
детского сада № 11, подведомственного отделу образования администрации города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 1, 2 и 3 разрядам:	
1 разряд ЕТКС: дворник	8000
2 разряд ЕТКС: кладовщик, подсобный рабочий, машинист по стирке спецодежды и белья, уборщик служебных помещений	8200
3 разряд ЕТКС: рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар 3 разряда	8400
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 4 и 5 разрядам:	
4 разряд ЕТКС: повар 4 разряда	8600
5 разряд ЕТКС: повар 5 разряда	8800
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, которые в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, по сложности выполняемых ими работ тарифицируются по 6 и 7 разрядам:	
6 разряд ЕТКС: повар 6 разряда	9000
<b>Общепрофессиональные должности служащих</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
секретарь руководителя	9600
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	9800
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший*».	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	11000
<b>Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Без квалификационной категории помощник воспитателя	8650
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10000
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед	10000
4 квалификационный уровень: старший воспитатель	10800

**Перечень  
целевых показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и заместителя  
руководителя, основной категории работников муниципального дошкольного образовательного  
автономного учреждения детского сада №11, подведомственных отделу образования  
администрации города Зеи**

1. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения:

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Периоды оценки
1	2	3	4
1.	Обеспечение регистрации обучающихся в системе Навигатор по персонализированному учету реализации программ дополнительного образования детей (в процентах)	76 %	Ежемесячно
2.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	Предоставление квоты	1 раз в год
3.	Удовлетворенность потребителей качеством и доступностью предоставления услуг по результатам проведенного Учредителем анкетирования (в процентах)	Не менее 90	1 раз в год
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг на качество предоставления услуг общеобразовательными организациями	Оказание услуг в соответствии с требованиями действующего законодательства	Ежемесячно
5.	Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, по итогам проверок вышестоящей организации и контрольно-надзорных органов	Соответствие действующему законодательству, отсутствие нарушений	Ежемесячно

2. Целевые показатели эффективности деятельности заместителя руководителя образовательных организаций

№ п/п	Наименование показателей
1	2
1.	Контроль над реализацией основной образовательной программы ОО
2.	Информационная открытость (сайт ОО)
3.	Организация мероприятий по разработке социально-культурных проектов
4.	Организация мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогов.

3. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством образовательной организации:

- 1) эффективная и своевременная работа по заключению договоров по обеспечению деятельности организации;
- 2) привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательных организаций,

- 3) обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса;
- 4) организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательной организации.
- 5) соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)

4. Показатели эффективности деятельности учреждения и основной категории работников организации:

- 1) информационная открытость (сайт ОО);
- 2) реализация программ по сохранению здоровья детей;
- 3) организация физкультурно-оздоровительной работы;
- 4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- 5) участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.;
- 6) участие в коллективных педагогических проектах;
- 7) участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы;
- 8) работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 9) участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональных компетентностей.

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
МДОАУ д/с № 11

**Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы,  
устанавливаемой за сложность работы работникам муниципального дошкольного  
образовательного автономного учреждения детский сад № 11,  
имеющих воспитанников с ОВЗ и инвалидов**

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1.	- педагогическим работникам (воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, учителю – логопеду);	20
2.	- учебно-вспомогательному персоналу, иным работникам учреждения	15

**Размеры  
надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам,  
устанавливаемым работникам муниципального дошкольного образовательного автономного  
учреждения детский сад № 11 за ученую степень, почетные звания Российской Федерации,  
награды и (или) ведомственные знаки отличия в сфере образования и науки**

Наименование ученой степени, почетного звания Российской Федерации, награды и (или) ведомственные знаки отличия	Размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, %
Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»	30
Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник народного образования», и иные почетные звания	10 - 30
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	10 - 20
Кандидат наук	30
Доктор наук	50

**Положение о распределении, порядке и условиях выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального дошкольного образовательного автономного  
учреждения детского сада № 11, подведомственного отделу образования администрации  
города Зеи**

1. Настоящее «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 11» (далее – Положение) разрабатывается Учреждением самостоятельно, утверждается распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (Советом трудового коллектива).

Для осуществления объективной внешней оценки эффективности труда и профессиональной деятельности работников в Учреждении создается экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), в состав которой входят представители работников, представитель Наблюдательного Совета учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением, утвержденным распорядительным актом руководителя учреждения.

Состав Комиссии утверждается распорядительным актом руководителя Учреждения.

С целью поощрения по результатам работы в Учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;
- за качество выполняемых работ до 100%;
- премиальные выплаты по итогам работы до 100%;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- выплаты за первую (15%) и высшую (30%) квалификационные категории;
- выплаты педагогическим работникам за наличие высшего образования – 15%;
- выплаты педагогическим работникам за изготовление раздаточного дидактического материала для НОД (непосредственно-образовательная деятельность) – 30 %;
- выплаты педагогическим работникам за работу в условиях гибкого графика педагогических работников – 35 %;
- выплаты педагогическим работникам за оснащение предметно-пространственной среды – 30 %;
- выплаты воспитателю, учителю-логопеду, педагогу – психологу, инструктору-физкультуры за работу с детьми, имеющих ОВЗ и инвалидов -20%.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются с учетом рекомендаций, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи.

В настоящее Положение включаются показатели и критерии оценки эффективности труда работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы, устанавливается зависимость размеров стимулирующих выплат, осуществляемых работнику, от результатов его труда. При определении их видов и размеров необходимо учитывать:

- сложность, напряженность выполняемой работы, определенной им должностной инструкцией;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов обучения и организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- вклад в увеличение доходов учреждения от иной, приносящей доход деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей (трудовой функции) в соответствующем периоде.

2. Предусмотренные пунктом 1 данного Положения стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в процентах к окладам (ставкам). При этом необходимо учитывать, что указанные стимулирующие выплаты применяются к окладам (ставкам), исчисленным в размере из окладов

(ставок) за норму часов или меньше нормы часов рабочего времени, либо из ставки заработной платы за норму часов педагогической нагрузки или из ставки заработной платы меньше нормы часов педагогической нагрузки работника, в месяце начисления заработной платы.

3. Ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность труда и педагогическую деятельность (далее - ежемесячная стимулирующая выплата за ЭТ и ПД) выплачивается в соответствии с критериями оценки эффективности труда и профессиональной деятельности педагогических работников, занимающих должности в соответствии с наименованиями должностей педагогических работников, предусмотренных профессиональной квалификационной группой должностей педагогических работников, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда и профессиональной деятельности педагогических работников руководитель Учреждения разрабатывает и утверждает по согласованию с выборным представительным органом работников (Советом трудового коллектива).

3.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда и профессиональной деятельности педагогических работников предусматривают оценку интенсивности труда и качество выполняемых работ педагогических работников по итогам работы за квартал.

3.3. Источником ежемесячной стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД являются средства стимулирующего фонда педагогических работников, в общем объеме средств на заработную плату работников Учреждения, предусмотренного в объеме субсидии, выделенной Учреждению на соответствующий финансовый год для выполнения Учреждением муниципального задания (выполнение муниципальных услуг).

3.4. Оценка эффективности труда и профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения осуществляется по результатам их работы за квартал.

3.5. В оценке эффективности труда и профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения используются критерии по каждому из показателей интенсивности труда и качества выполняемых работ, позволяющие в зависимости от их значения, устанавливать конкретному педагогическому работнику то или иное количество баллов, сумма которых и определяет размер ежемесячной стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД конкретного педагогического работника.

3.6. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется по следующим показателям:

- 1) информационная открытость (сайт ОО);
- 2) реализация программ по сохранению здоровья детей;
- 3) организация физкультурно-оздоровительной работы, реализация программ по сохранению здоровья детей; в том числе наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение коэффициента посещаемости;
- 4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников в том числе: системность проведения совместных с родителями мероприятий, благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников);
- 5) участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.;
- 6) участие в коллективных педагогических проектах; в том числе участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, наличие личных публикаций за учетный период;
- 7) участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы;
- 8) работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 9) участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональных компетентностей.

3.7. Оценка результатов труда педагогического работника определяется по сумме баллов оценочного листа, исчисленной по каждому из показателей оценки о его профессиональной деятельности за учетный период.

Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается председателем и членами Комиссии.

3.8. Общая эффективность труда педагогических работников осуществляется по оценочному листу, с применением следующих критериев:

(Ф.И.О. педагога, название группы, период)

Критерий 1. Показатели выполнения муниципального задания ДОУ				Мероприятия в рамках критериев и показателей	Самооценка педагога в баллах	Оценка комиссии в баллах	
Критерии			Баллы	Способ измерения			
1.1 Увеличение коэффициента посещаемости детей групп ясельного возраста / дошкольного возраста. Снижение заболеваемости			10/10	Табель посещаемости, план детодней			
Посещаемость составляет свыше 100% группы: ранние дошкол.							
посещаемость составляет	91%-100%	95% -99%					8/8
посещаемость составляет свыше	81% - 90%	90%-94%					6/6
посещаемость составляет	76% - 80%	85% -90%	4/4				
1.2. Снижение пропусков без уважительных причин (по причине родителей): дошкольный возраст – 1 детодень на 1 ребёнка в месяц			10	табель посещаемости			
1.3. Уровень адаптации			До 5	Результаты листов адаптации			
Критерий 2. Показатели профессиональной деятельности педагога ДОУ							
2.1. Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, работе в творческих группах, разработка программы развития ДОУ, образовательной программы.			До 5	Наличие программ, методического продукта			
2.2. Результаты очного участия педагогов в конкурсах: <u>Муниципального уровня</u> - «Воспитатель года» (в течение года) - «Лучший педагог года» (в течение года) - НОД (разовое участие) - Призовое место - Участник - Творческие конкурсы - <u>Конкурсы на уровне ДОУ</u> – призовое место (за каждое)			До 5 До 3 До 5	Грамоты дипломы			
2.3. Результат участия педагога в конкурсах: <b>Творческие конкурсы - Заочные за призовое место</b> Муниципальный уровень Областной уровень <b>Конкурсы педагогического мастерства – Заочные за призовое место</b>			2 3				

Муниципальный уровень Областной уровень	3 5				
2.4. Подготовка к участию воспитанников к мероприятиям городского уровня (концерты, фестивали, «Весёлые старты»)	3	Грамоты, сертификаты			
2.5. Участие в организации и проведении семинаров, совещаний, конференций, МО, фестивалей: - муниципального уровня (за каждое) - областного уровня (за каждое)	3 4	Материалы совещаний, семинаров			
2.6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта: педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, НОД) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: - уровень дошкольного учреждения (за каждое) - муниципального уровня (за каждое) - областного уровня (за каждое)	3 4 5	Материалы мастер-класса, НОД			
2.7. Наличие публикаций (НОД, сценарии мероприятий с детьми, родителями и др., кроме консультаций) <b>1 раз в месяц</b> за отчетный период (за каждое) на: - сайте учреждения; - сайтах педагогических сообществ	1 2	Наличие на сайте			
2.8. Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях	До 5	Материалы публикаций			
2.9. Изготовление и оформление наглядности для ДОУ: стенды, выпуск газеты (1 балл за каждую)	До 4	Наличие продукта			
2.10. Дополнительная образовательная деятельность - ведение кружковой работы согласно образовательной программе учреждения	До 3	Табель посещаемости доп. услуг			
2.11. Творческая активность в подготовке к праздничным мероприятиям, открытым мероприятиям (1 балл за каждое мероприятие), проведённым за пределами рабочего времени в других группах (за исключением обязательных программных праздников – муз. руководителям)	До 10	Мероприятие			
2.12. Наличие замечаний по контролю в отчётном периоде	до (-10)	Результаты контроля			
<b>Критерий 3. Позитивные результаты воспитанников</b>					

3.1.Наличие призовых мест в конкурсах: - <b>Очное</b> - муниципального уровня (за каждое) - на уровне ДОУ (за каждое)	4 3	Наличие грамот, дипломов и т.д.			
3.2.Наличие призовых мест в конкурсах: - <b>Заочное</b> - муниципального уровня (за каждое) - областного уровня (за каждое)	2 2				
<b>Критерий 4. Работа с семьями воспитанников</b>					
4.1. Отсутствие задолженности по родительской плате	До 6	Ведомости по оплате			
4.2. Работа с социально неблагополучными семьями	До 5	Акты, протоколы			
4.3. Работа с детьми-инвалидами и детьми ОВЗ	До 3	Наличие в группе, посещаемость			
4.4. Системность проведения совместных с родителями и детьми мероприятий (нетрадиционная форма, инновационная форма). <b>За каждое мероприятие начисляется 1 балл</b>	До 5	Результаты контроля			
4.5. Наличие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) на качество работы педагога	До (-10)	Результаты контроля			

3.9. Общая сумма баллов педагогического работника, исчисленная в соответствии с таблицей, предусмотренной в пункте 3.7. данных рекомендаций, определяет размер устанавливаемой ему ежемесячной стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД.

3.10. Ежемесячная стимулирующая выплата за ЭТ и ПД конкретного педагогического работника составляет абсолютную сумму, исчисленную путем умножения общей суммы баллов, установленных ему за учетный период, на коэффициент распределения доли средств от общего фонда стимулирования, подлежащего распределению за учетный период (далее - коэффициент распределения) всем педагогическим работникам учреждения.

Коэффициент распределения определяется путем деления общего фонда стимулирования педагогических работников, подлежащего распределению за ЭТ и ПД в учетном периоде, на общую сумму баллов всех педагогических работников учреждения, установленных за ЭТ и ПД в этом учетном периоде.

3.11. Размер стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД, установленной педагогическому работнику по итогам работы за квартал, сохраняется и выплачивается ему ежемесячно в течение следующего за учетным квартальным периодом, за фактически отработанное время без учета отпуска.

Основанием для выплаты педагогическому работнику ежемесячной стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД является распорядительный акт руководителя дошкольного образовательного учреждения, издаваемый в соответствии с решением Комиссии.

4. Поощрение работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя учреждения, педагогических работников) по итогам работы предусматривает их **премиальные выплаты по итогам работы** при достижении следующих показателей:

Наименование должности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1. Подсобный рабочий	Соблюдение норм СанПиН, отсутствие	1. Качественное проведение мытья посуды, пола, чистота кухни и т.д. Качественное содержание закреплённого участка в	Ежемесячно (при выполнении)	12%

	замечаний и жалоб	соответствии с требованием СанПиН (согласно графику уборки)	условий)	
	Отсутствие замечаний, предписаний	1.Отсутствие актов и предписаний по вопросам санитарно- гигиенических требований		15,2%
	Отсутствие замечаний, жалоб	2. Уровень этики общения и культуры поведение с участниками образовательного процесса, общий внешний вид		7%
	100% выполнение	1. Соблюдение ОТ и ТБ при выполнении работы, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности		8%
<b>Итого по 4 критериям подсобного рабочего – 42,2%</b>				
2. Машинист по стирке спецодежды и белья	Отсутствие замечаний, сохранность имущества	1.Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования.	Ежемесячно (при выполнении условий)	10%
	100% выполнение СанПиН, соблюдение графика стирки	1. Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов; 2. Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды, полотенец, штор и др. в стиральных машинах, и вручную в соответствии с установленным в МДОАУ д/с № 11 графиком смены белья		11%
	100% выполнение инструкций	1.Соблюдение СанПиН, ТБ, ОТ и ПБ при выполнении работы, антитеррористической безопасности, электробезопасности		10%
	Отсутствие замечаний, предписаний	1.Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а также в актах по внутренним проверкам МДОАУ д/с № 11		10%
<b>Итого по 4 критериям машиниста по стирке спецодежды и белья – 41%</b>				
3.Кладовщик	Своевременность в соответствии с меню.	1. Поставка продуктов питания в МДОАУ д/с № 11	Ежемесячно (при выполнении условий)	15%
	Соблюдение требований к качеству продуктов	1. Контроль за качеством поставляемой продукции в соответствии с требованиями СанПиН; 2. Своевременное оформление необходимой документации; 3. Контроль за сроками и температурой хранения продуктов; учет продуктов		15%
	Отсутствие замечаний, предписаний	1.Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работы, соблюдение противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности		15%
<b>Итого по 3 критериям кладовщика – 45%</b>				
4.Повар 3 разряда. Повар 4 разряда. Повар 5	Соблюдение норм СанПиН; отсутствие обоснованных жалоб по вопросам	1. Качественное приготовление пищи для воспитанников МДОАУ д/с № 11: - в соответствии с перспективным меню и соблюдением технологии по приготовлению пищи;	Ежемесячно (при выполнении условий)	5 %
				5,5 %
				6%

разряда. Повар 6 разряда	приготовления пищи	- в соответствии с требованиями технологических карт; - соблюдение основных правил приготовления детского питания		6,5 %
	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	1. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН: - посуда, маркировка, генеральная уборка		5% 5,5% 6% 6,5%
	100% выполнение	1. Соблюдение ОТ и ТБ при выполнении работы, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности		5% 5,5% 6% 6,5 %
	Отсутствие замечаний, жалоб	1. Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса, общий внешний вид повара		5% 5,5% 6% 6,5%
<b>Итого по 4 критериям: Повара 3 разряда – 20 %; Повара 4 разряда – 22%; Повара 5 разряда – 24 % ; Повар 6 разряда-26 %</b>				
5.Помощник воспитателя	Отсутствие замечаний	1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок, содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН	Ежемесячно (при выполнении условий)	7%
	Выполнение правил внутреннего трудоустройства распорядка	1. Оперативность выполнения поручений администрации МДОАУ д/с № 11, исполнительская дисциплина		7%
	Отсутствие замечаний	1. Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса, общий внешний вид; 2. Соблюдение техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности; 3. Спец. одежда, обувь, безопасность при доставке пищи в группу и раздаче детям		7%
	Согласованная работа с педагогами группы	1. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий: - в соответствии с требованиями; - снижение заболеваемости воспитанников группы		7,2%
	Отсутствие предписаний	1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, конфликтных ситуаций		7%
	Отсутствие замечаний	1.Организация питания в группах: - соблюдение графика получения пищи; - сервировка столов в соответствии с требованиями		7%
<b>Итого по 6 критериям помощника воспитателя – 42,2%</b>				
6. Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту	Своевременность выполнения	1. Качественное проведение работ по заявкам, оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям)	Ежемесячно (при выполнении условий)	12,2%
	Отсутствие	1. Состояние оборудования на участках		10%

здания	замечаний			
	Своевременность выполнения	2. Изготовление пособий для развивающей среды в помещениях и на территории МДОАУ д/с № 11		10%
	Отсутствие предписаний	3.Соблюдение ОТ и ТБ при выполнении технических работ, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности		10%
<b>Итого по 4 критериям рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 42,2%</b>				
7. Секретарь руководителя	Отсутствие предписаний	1. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а также в актах по внутренним проверкам МДОАУ д/с № 11; 2. Оперативность выполнения заданий администрации МДОАУ д/с № 11 3. Ведение деловой переписки. Своевременное предоставление сведений (Служба занятости, Военкомат и т.д.)	Ежемесячно (при выполнении условий)	14,2%
	Отсутствие замечаний	2. Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса, общий внешний вид		14%
	Отсутствие предписаний	3.Соблюдение техники безопасности, охраны труда и противопожарной безопасности		14%
<b>Итого по 3 критериям секретарь руководителя – 42,2 %</b>				
9.Уборщик служебных помещений;	Отсутствие замечаний	1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика); 2. Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиН	Ежемесячно (при выполнении условий)	12%
	Отсутствие предписаний	1. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а также в актах по внутренним проверкам МДОАУ д/с № 11; 2. Оперативность выполнения поручений администрации МДОАУ д/с № 11		11%
Уборщик служебных помещений с уборкой туалетов (соответственно)	Отсутствие замечаний, жалоб	1. Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса, общий внешний вид		10%
	Отсутствие предписаний	2. Соблюдение техники безопасности, охраны труда и противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, электробезопасности		11%
				10%
<b>Итого по 4 критериям: уборщика служебных помещений – 40,7%; уборщика служебных помещений с уборкой туалетов – 41% (соответственно)</b>				
10. Заведующий хозяйством	Стабильность работы учреждения	1.Контроль санитарно-гигиенических условий в помещениях МДОАУ д/с № 11 и территории: а) Контроль качественной уборки помещений; б) Контроль бесперебойной работы системы отопления; в) Контроль требуемого уровня освещения в помещениях; г) Контроль оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок; д) Своевременный вывоз мусора;	Ежемесячно (при выполнении условий)	10 %

	<p>е) Состояние уличного оборудования (освещение, наличие песка в песочницах и т.д.);</p> <p>ж) Контроль за качеством уборки, территории МДОАУ д/с №11 и подъездных путей. Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательной организации;</p> <p>з) привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательных организаций;</p>		
Отсутствие замечаний, предписаний	<p>1. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда, антитеррористической безопасности, электробезопасности участников образовательного процесса:</p> <p>а) контроль за надлежащим состоянием запасных выходов, подвальных помещений и чердака;</p> <p>б) контроль за доступом в любые помещения учреждения в случае ЧС;</p> <p>в) контроль за условием электробезопасности в учреждении;</p> <p>г) контроль за спецодеждой технических работников (оснащение);</p> <p>д) отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>е) соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актов контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)</p>		8 %
Своевременность исполнения	<p>1. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности:</p> <p>а) своевременная постановка на учет и сохранность материальных ценностей, приобретенных МДОАУ д/с № 11 за счет бюджетных, внебюджетных средств;</p> <p>б) своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью.</p>		5,1 %
Своевременность исполнения	<p>1. Оформление документации:</p> <p>- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;</p> <p>- эффективная и своевременная работа по заключению договоров по обеспечению деятельности организации;</p>		4 %

	Своевременность исполнения	1. Качество подготовки и организации ремонтных работ, субботников.		4 %
<b>Итого по 5 критериям заведующего хозяйством – 31,1 %</b>				

При определении размера ежемесячной премии по итогам работы за месяц конкретному работнику основаниями для снижения установленного ее размера либо лишения ее полностью могут являться:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя Учреждения, некачественное их выполнение;
- низкая результативность в работе;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

5. С целью поощрения работников за общие результаты работы, может осуществляться их **единовременное премирование** по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Единовременное премирование по итогам работы может осуществляться за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Работники, некачественно или несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности, а также нарушающие трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, премируются в более низких размерах или не представляются к премированию.

Работники не представляются к премированию по следующим основаниям:

- наличие обоснованной жалобы на конкретного работника;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- несвоевременное прохождение медосмотра;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Единовременная премия по итогам работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставка), так и в абсолютном размере, в пределах сложившейся экономии средств на оплату труда работников учреждения, предусмотренного на соответствующий финансовый год. Выплата единовременной премии работникам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (Советом трудового коллектива).

6. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, или прекращение их выплаты работнику производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или невыполнение должностных обязанностей. Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за соответствующий период осуществляются на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по решению экспертной Комиссии по распределению стимулирующих выплат МДОАУ д/с № 11.

