

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЗЕИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**
**Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
детский сад № 19**

ПРИКАЗ

01.08.2022

№ 220 -од

г. Зея

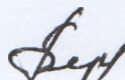
**Об утверждении Положения «Об оплате труда работников
МДОАУ детский сад № 19»**

На основании Приказа Отдела Образования Администрации города Зеи от 05.06.2022 № 214-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных бюджетных и автономных учреждений города Зеи, подведомственных отделу образования администрации города Зеи, по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»

приказываю:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 19».
2. Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 19» утвержденного приказом от 19.07.2021 № 130-од считать утратившим силу.
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.08.2022 года.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

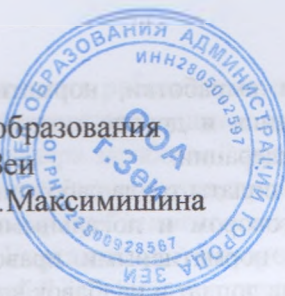
Заведующий



Н.Н. Березина

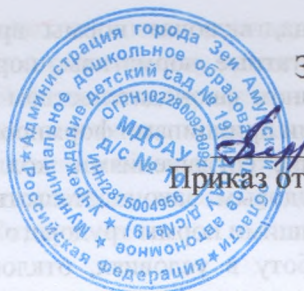
СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела образования
Администрации г. Зеи
О.В. Максимишина



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ
детский сад № 19
Н.Н. Березина



Приказ от 01.08.2022 № 220 – од

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ детский сад № 19
Е.А. Грейд

Положение

об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада №19

1. Общие положения

1.1. Данное Положение (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения (далее - Учреждение), 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 примерных положений об оплате труда работников подведомственных 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 учреждений 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 (выборного органа первичной профсоюзной организации) 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 систем оплаты труда работников осуществляется учреждениями 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 данным 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, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников подведомственных учреждений 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 общеобразовательных учреждений 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 администрации города Зеи от 21.12.2020 г. № 1322, (с изменениями и дополнениями);

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. Учреждение разрабатывает самостоятельно Положение об оплате труда работников учреждения 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 общепрофессиональным профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общепрофессиональным должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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, устанавливаемых 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.

Рекомендуемый порядок установления работникам учреждений размеров 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, приведен 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 могут быть 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 руководителю учреждения рекомендуется принимать 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 устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с размером, предусмотренным данным 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:

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

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за оснащение предметно-пространственной среды, выплаты педагогическим работникам за высшее образование, за работу в условиях гибкого графика педагогических работников, за изготовление раздаточного дидактического материала для Организованную образовательную деятельность (ООД), учителю-логопеду за работу с детьми, имеющих отклонения в развитии речи, устанавливаются в процентном отношении к фиксированным размерам оплаты труда педагогических работников согласно **Приложению №3** «Положение о распределении, порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МДОАУ д/с №19».

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 (приложение № 2 к настоящим Рекомендациям).

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, как правило, 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.

Показатели и критерии эффективности работы и заместителя руководителя, основной категории персонала в соответствии с **Приложением №4** 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.

4.5. 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).

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 рекомендуется применение к фиксированному размеру оплаты труда педагогических работников учреждений, повышающих коэффициентов, устанавливаемых в следующих рекомендуемых 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 образуют 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 рекомендуется осуществлять 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.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку 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 рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (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 приложениях № 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, которое утверждается распорядительным актом руководителя учреждения, согласованного с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации). Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации) 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, 30, 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 при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). 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;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающие соответствующие расходы.

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 (выборного органа 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 - распорядительным актом Учредителя.

5.8. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам (один раз в год) 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 - до 3 000 рублей;

2) при объявлении благодарности – до 1 000 рублей; награждении почетной грамотой – до 2 000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 1 000 рублей. Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в примерных положениях об оплате труда (положениях об оплате труда) работников, утверждаемых руководителями структурных подразделений администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителя учреждений;

4) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

5.9. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (Учредителя) 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 или 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 ими целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 4 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 рекомендуется предусматривать 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 № 4**. 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 № 5;
- 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 муниципального учреждения устанавливается руководителем структурного подразделения администрации города, 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. Руководителям учреждений за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки, культуры и искусства рекомендуется устанавливать к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (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 **приложениях № 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 структурные подразделения администрации города 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. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами и локальными актами учреждений.

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 № 4 к данному Положению. Формализованные 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 № 4. Конкретный размер премии по каждому показателю устанавливается на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат и отражается в трудовых договорах. Ежемесячно заместители руководителя предоставляют 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 руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений 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 находятся муниципальные бюджетные и автономные учреждения, ежеквартально осуществляет 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 заместителям руководителей и главным бухгалтерам 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 заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

6.11. Руководителю учреждения, заместителям 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 заместителей руководителя учреждений 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, заместителям руководителя учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается:

руководителю учреждения - Учредителем;

заместителям руководителя учреждения - руководителем этого учреждения.

7. Заключительные положения

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения:

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

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год рекомендуется 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 руководителю учреждения рекомендуется устанавливать 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. При разработке учреждениями Положений об оплате труда работников рекомендуется в его содержание включать (в форме приложений):

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

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

в) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) и размеры окладов (должностных окладов), ставок (в Положениях) по всем наименованиям должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренных штатным расписанием подведомственных учреждений, 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 настоящему 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, рекомендуется использовать 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. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам могут выплачиваться:

материальная помощь (по заявлению работника) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей), в случаях утраты и повреждения имущества, в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи;

премии в связи с награждением государственными (ведомственными) наградами, присуждением почетных званий, при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой, в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также другие единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

7.8. 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 муниципального
дошкольного образовательного автономного учреждения
детского сада №19.

**Перечень должностей (профессий) работников муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения
детского сада №19, подведомственного отделу образования администрации города Зеи**

№ п\п	Перечень должностей
	Административно-управленческий персонал
	Заведующий МДОАУ
	Заместитель заведующей
	Основной персонал
	Педагоги:
	Учитель-логопед
	Инструктор по физической культуре
	Воспитатель
	Музыкальный руководитель
	Педагог-психолог
	Тьютор
	Вспомогательный персонал
	Секретарь руководителя
	Завхоз
	Кладовщик
	Повар
	Кухонный рабочий
	Подсобный рабочий
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	Кастелянша
	Помощник воспитателя
	Уборщик служебных помещений
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	Дворник

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального
дошкольного образовательного автономного учреждения
детского сада №19.

**Порядок определения
размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения детского сада № 19, подведомственного отделу образования администрации
города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
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: машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений	8200
2 разряд ЕТКС: кладовщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, кастелянша	8200
3 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию здания	8400
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
4 разряд: повар	8600
5 разряд: повар	8800
6 разряд: повар	9000
Общепрофессиональные должности служащих	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: секретарь-руководителя	9600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: завхоз	9800
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя	8650
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**	
1 квалификационный уровень	
музыкальный руководитель	10000
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог, учитель – логопед, инструктор физкультуры	10000

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МДОАУ д/с №19

Положение о распределении, порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 19

1. Настоящее «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 19г.Зеи» (далее – Положение) разрабатывается Учреждением самостоятельно, утверждается распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

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

Состав экспертной 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 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 учителю-логопеду, педагогу – психологу, инструктору-физкультуры за работу с детьми, имеющих ОВЗ. -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 п. 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 2008 № 216н «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.

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 является 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) организация физкультурно-оздоровительной работы, реализация программ по сохранению здоровья детей; в т. числе наличие положительной динамики снижения количества пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости;
- 3) 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);
- 4) участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.;
- 5) участие в коллективных педагогических проектах; в т. числе участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, наличие личных публикаций за учетный период;
- 6) участие педагогов в разработке и реализации основной образовательной программы;
- 6) работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 7) 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:

Оценочный лист
Эффективности деятельности педагогов Муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения детский сад №19

Критерий 1. Показатели выполнения муниципального задания ДООУ								
Критерии				Баллы		Способы измерения		
1.1. Увеличение коэффициента посещения детей групп ясельного возраста/дошкольного возраста. Снижение заболеваемости						табель посещаемости, план детодней (летом сборные группы не считаем)		
	ясли	детский сад	учитель-логопед					
посещаемость составляет свыше	100%	100%	100%	4/4				
посещаемость составляет	91-100%	95 -99%		10/10				
посещаемость составляет	81-90%	90 – 94%		8/8				
посещаемость составляет	76 – 80%	85 – 90%		6/6				
				4/4				
1.2.Уровень адаптации				5-8				
Критерий 2. Показатели профессиональной деятельности педагога ДООУ								
2.1 Участие в инновационной деятельности, М.О., конкурсы, фестивали, соревнования				до 5				
				Конкурсы				
				дошкольный		1		
				городской		2		
				областной		3		
				всероссийский		4		
				руководит. МО		2		
				акция		1		
2.2 Результат участия педагога в конкурсах:				ДООУ	Город	Область	Всероюзн.	грамоты, дипломы, воспитатель года
призовое место				2	3	4	5	
участник				1	2	3	4	
2.3 Обогащение и распространение собственного педагогического опыта: Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, НОД, мероприятия) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:				НОД		мероприятие	мастер-класс	
уровень дошкольного учреждения (за каждое)				2			1	мастер-класс
муниципального уровня (за каждое)				4		3	3	
областного уровня(за каждое)				5			5	
2.4 Ведение групповой вкладки на сайте				до 3				

учреждения			
2.5 Дополнительная образовательная деятельность – ведение кружковой работы согласно дополнительным образовательным программам учреждения	свыше (детодней)	балл	
	10	1	
	20	2	
	30	3	
	40	4	
	50	5	
2.6 Творческая активность в подготовке к праздничным мероприятиям (за исключением обязательных программных праздников),	до 5 специалист 10		
2.7 Оформление наглядности ДОУ, изготовление крупногабаритных пособий	до 3		
2.8 Наличие замечаний по контролю и обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) на качество работы педагога	до (-10)		

Критерий 3. Позитивные результаты воспитанников

3.1 Наличие призовых мест в конкурсах:		наличие грамот, дипломов и т. д.
уровень ДОУ (за каждое)	1	
муниципального уровня (за каждое)	2	
областного уровня (за каждое)	3	
всероссийского уровня (за каждое)- бесплатные	2	

Критерий 4. Работа с семьями воспитанников

4.1 Отсутствие задолженности по родительской плате	задолженность	балл
	от 3 до 5тыс.руб	2
	от 1 до 3тыс.руб	3
	до 1 тыс. руб.	4
4.2 Работа с социально неблагополучными семьями		
дети-инвалиды и ОВЗ (за каждого)	2	
работа с родителями (неблагополучные семьи)	до 3	
4.3 Участие в общественной жизни ДОУ и города (субботники, ремонтные работы, демонстрации, митинги и т.п..)	до 3	

3.9. Общая сумма баллов педагогического работника, исчисленная в соответствии с таблицей, предусмотренной в пункте 2.7. 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. Общая сумма баллов педагогического работника, исчисленная в соответствии с таблицей, сохраняется для начисления стимулирующей выплаты за квартал. Размер стимулирующей выплаты за ЭТ и ПД, установленной педагогическому работнику по итогам работы за квартал, выплачивается ему ежемесячно в течение следующего за отчетным квартальным периоде 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.

2. Поощрение работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя учреждения) 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. дворник	Отсутствие замечаний, своевременность исполнения обязанностей	1. Качественное проведение уборки закрепленной территории: - Содержит в чистоте участок МДОАУ д/с №19 , основные подходы и подъезды к нему - Следит за состоянием ограждения территории МДОАУ ДС№19 , - Своевременно убирает снег и сосульки с крыш зданий и сооружений на подведомственной территории, - Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса	Ежемесячно (при выполнении и условий)	12	
	Отсутствие жалоб	2. Сроки и качество выполнения работы .			12
	Отсутствие жалоб	3. Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса			12
	100% выполнение инструкций	4. Соблюдение ОТ и ТБ при выполнении работы - Добивается немедленного устранения неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизни детей и взрослых. - Нормы охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности .			12,7
Итого по 4 критериям дворника – 48,6 %					
2. кухонный рабочий	Соблюдение норм Сан ПиН. Отсутствие обоснованных жалоб	1. Качественное проведение мойки посуды, пола, чистота кухни и т.д. Качественное содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПина (согласно графика)	Ежемесячно (при выполнении и условий)	9	
	Отсутствие замечаний, предписаний.	2. Отсутствие актов и предписаний по вопросам санитарно - гигиенических требований			9
	Отсутствие замечаний, жалоб	3. Уровень общения с участниками образовательного процесса			9
	100% выполнение	4. Соблюдение ТБ при выполнении работы, пожарной безопасности			10
Итого по 4 критериям кухонного рабочего – 37%					
3. машинист по стирке и ремонту спецодежды	Отсутствие замечаний. Сохранность имущества	1. Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования.	Ежемесячно (при выполнении и условий)	11	
	100% выполнение	2. Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов			11

	СанПиНов Соблюдение графика стирки	- Своевременная и качественная стирка белья. спецодежды, полотенец, штор и др. в стиральных машинах, и вручную в соответствии с установленным в МДОАУ ДС №19 графиком		
	100% выполнение инструкций	3. Соблюдение СанПина и ТБ и ОТ при выполнении работы		11
	Отсутствие замечаний, предписаний	4. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а так же в актах по внутренним проверкам МДОАУ ДС №19		12
Итого по 4 критерию машиниста по стирке и ремонту спецодежды – 45%				
4.Завхоз	4 Стабильность работы учреждения	1. Контроль санитарно-гигиенических условий в помещениях МДОАУ ДС №19 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 е) Состояние уличного оборудования (освещение, наличие песка в песочницах и т.д.) ж) Контроль за качеством уборки , территории МДОАУ ДС № 19 и подъездных путей.	Ежемесячно (при выполнении и условий)	6
	Отсутствие замечаний, предписаний	2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в МДОАУ ДС №19 а) Контроль за надлежащим состоянием запасных выходов, подвальных помещений и чердака б) Контроль за доступ в любые помещения учреждения в случае ЧС в) Контроль за условием электробезопасности в учреждении г) Контроль за спецодеждой технических работников (оснащение) д) Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.		6
	Своевременность исполнения	3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности а) Своевременная постановка на учет и сохранность материальных ценностей, приобретенных МДОАУ ДС №19 за счет бюджетных, внебюджетных средств. б) Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью.		6
	Своевременность исполнения	4. Оформление документации - Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации		6
	Своевременность исполнения	5. Качество подготовки и организации ремонтных работ, субботников.		6,1
Итого по 5 критериям завхоза – 31,1%				
5.Кладовщи	Своевременность в	1. Поставка продуктов питания в МДОАУ д/с	Ежемесячно	15

к	соответствии с меню.	№19	о (при выполнении и условий)	
	Соблюдение требований к качеству продуктов	2. Контроль за качеством поставляемой продукции в соответствии с требованиями СанПиН. Своевременное оформление документации Контроль и учет продуктов		15
	Отсутствие замечаний, предписаний.	3. Соблюдение ТБ при выполнении работы - противопожарной безопасности.		15
Итого по 3 критериям кладовщика – 45%				
6. Повар	Соблюдение норм СанПиН. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	1. Качественное приготовление пищи для воспитанников МДОАУ ДС № 19 - в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи, с соблюдением технологических карт - основные правила приготовления детского питания.	Ежемесячно (при выполнении и условий)	6
	Отсутствие замечаний, предписаний.	2. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа - посуда, маркировка, генеральная уборка		6
	100% выполнение	3. Соблюдение ТБ при выполнении работы - противопожарной безопасности.		6
	Отсутствие замечаний, жалоб	4. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса: (общий внешний вид)		6,2
Итого по 4 критериям повара – 24,2%				
7. Помощник воспитателя	Отсутствие замечаний	1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок, содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиНа	Ежемесячно (при выполнении и условий)	7
	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	2. Оперативность выполнения заданий администраций МДОАУ ДС № 19: - исполнительская дисциплина		7
	Отсутствие замечаний	3. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса - Соблюдение техники безопасности и охраны труда. - спец одежда, обувь, безопасность при доставке пищи и раздаче		7
	Согласованная работа с педагогами группы	4. Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и оздоровительных мероприятий : - в соответствии с требованиями - снижению заболеваемости воспитанников группы.		7
	Отсутствие предписаний	5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, конфликтных ситуаций		7
	Отсутствие замечаний	6. Организация питания в группах: - соблюдение графика получения пищи; - сервировка столов в соответствии с требованиями.		7,2
Итого по 6 критериям помощника воспитателя – 42,2%				
8 Рабочий по комплексу	Своевременность выполнения	1. Качественное проведение работ по заявкам, оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям)	Ежемесячно (при выполнении и условий)	10

обслуживанию здания				
	Отсутствие замечаний	2. Состояние оборудования на участках		10
	Своевременность выполнения	3. Изготовление пособий для развивающей среды в помещениях МДОАУ ДС № 19		10
	Отсутствие предписаний	4. Соблюдение ТБ при выполнении технических работ		12,2
Итого по 4 критериям рабочего по комплексному обслуживанию здания – 42,2%				
9. секретарь руководителя	Отсутствие предписаний	1. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а так же в актах по внутренним проверкам МДОАУ ДС № 19 - Оперативность выполнения заданий администрации МДОАУ ДС № 19	Ежемесячно (при выполнении и условий)	23
	Отсутствие замечаний	2. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса		23
	Отсутствие предписаний	3. Соблюдение техники безопасности и охраны труда		24
Итого по 3 критериям секретаря – 70%				
11. Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний	1. Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиНа	Ежемесячно (при выполнении и условий)	11
	Отсутствие предписаний	2. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, а так же в актах по внутренним проверкам МДОАУ ДС № 19 - Оперативность выполнения заданий администраций МДОАУ ДС № 19		11
	Отсутствие замечаний, жалоб	3. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса		11
	Отсутствие предписаний	4. Соблюдение техники безопасности и охраны труда		11,7
Итого по 4 критериям уборщика служебных помещений – 44,7				
2. подсобный рабочий	Соблюдение норм Сан ПиН. Отсутствие обоснованных жалоб	1. Качественное проведение мойки посуды, пола, чистота кухни и т.д. Качественное содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПина (согласно графика)	Ежемесячно (при выполнении и условий)	11%
	Отсутствие замечаний, предписаний.	2. Отсутствие актов и предписаний по вопросам санитарно- гигиенических требований		11%
	Отсутствие замечаний, жалоб	3. Уровень общения с участниками образовательного процесса		11%
	100% выполнение	4. Соблюдение ТБ при выполнении работы, пожарной безопасности		12%
Итого по 4 критериям подсобного рабочего – 45				

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 (ставкам), так и в абсолютном размере, *в пределах сложившейся экономики 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.

8. 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 МДОАУ д/с №19.

**Перечень
целевых показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и заместителей,
основной категории работников муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения, подведомственного отделу образования администрации города Зеи**

1. Примерные целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения	Периоды оценки
1.	2.	3	4
1.	Обеспечение регистрации обучающихся в системе Навигатор по персонифицированному 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. Примерные показатели эффективности деятельности заместителей руководителей 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. Примерные показатели эффективности деятельности заместителей руководителей образовательных организаций:

- 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. Примерные показатели эффективности деятельности учреждений
и основной категории работников организаций

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

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального
дошкольного образовательного автономного учреждения
детского сада №19.

**Размеры
надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам, устанавливаемых работникам
образовательных учреждений города Зеи 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	Рекомендуемый 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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального
дошкольного образовательного автономного учреждения
детского сада №19.

**Размер
надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, устанавливаемой за сложность
работы работникам МДОАУ д/с №19
, имеющих воспитанников с ослабленным здоровьем, нуждающихся в длительном лечении**

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый 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

Прошито и пронумеровано на 15
(пятнадцать) листах
Заведующий МДОАУ детский сад
№ 19
_____ Н.Н.Березина

Положение об оплате труда работников МДОАУ детский сад № 19

Прошито и пронумеровано на 19
(девятнадцать) листах
Заведующий МДОАУ детский сад
№ 19
_____ Н.Н.Березина