СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления образования
мэрии города Биробиджана муниципального
образования «Город Биробиджан»
_____ Н.Ф. Еременко
«31» 01 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49»
_____ С. В. Трифонова
Приказ № 45 от «28» *января* 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
от работников:
Представитель трудового коллектива
_____ Н.А.Овчинникова
Протокол № 1 от «28» *января* 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49»

г. БИРОБИДЖАН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) является локальным актом и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» (далее – Учреждение) за счет всех источников финансирования и действует в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.2 Расходы на оплату труда работников Учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий календарный год.

1.3 Положение о порядке, условиях оплаты труда и стимулировании труда работников Учреждения разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Еврейской автономной области и муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, а также, локальными нормативными актами Работодателя на основе примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных службе по надзору в сфере образования и науки, утвержденного приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 12.05.2020 года № 573.

1.4 Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом

- единого-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- мнения представительного органа работников Учреждения.
- письма министерства образования и науки Российской Федерации «О методических рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций» от 29.12.2017 года № ВП-1992/02
- письма министерства образования и науки Российской Федерации «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников от 20.06.2013 года № 1073/02.

1.5 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и настоящим Положением. Положение согласовано с выборным органом представителей трудового коллектива, представляющим интересы всех или большинства работников.

1.6 Ссылка на Положение включается в тексты всех трудовых договоров, заключаемых с работниками. Все трудоустраивающиеся до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с Положением. В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными Положением, трудовой договор с ним не заключается.

1.7 Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8 Заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки), компенсационных выплат и стимулирующих выплат. (ст. 129 ТК РФ). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда ст.133 ТК РФ).

1.9 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем на один календарный год и включает в себя все должности служащих и профессий рабочих Учреждения.

1.12 Используемые термины и сокращения:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Система оплаты труда включает:

- должностные оклады специалистов и руководителей;
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

2.2 Иные выплаты работнику в состав заработной платы не включаются и выплачиваются в размерах, порядке и сроки, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами, которыми эти выплаты установлены.

2.3 Размеры должностных окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города и устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

2.4 Должностной оклад устанавливается в полных рублях.

2.5 Размеры окладов педагогических работников приводятся в таблице 1

Должность	**Размер должностного оклада**	**Основание**
Старший воспитатель	8603.00	Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации Пункт 2.3. абзац 4 письма Минобрнауки России от от29.12.2017 года № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций») Постановление мэрии города Биробиджана муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области № 1618 от 12.11.2020 «О повышении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы
Воспитатель, воспитатель группы компенсирующей направленности (логопедической группы)	8000.00	
Учитель-логопед	7725.00	
Инструктор по физической культуре	7725.00	
Музыкальный руководитель	7300.00	
Педагог дополнительного образования	7300.00	

2.6 Оплата труда прочего персонала

2.6.1. Должностной оклад заместителя руководителя по воспитательной и методической работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.6.2. Размеры окладов вспомогательного и обслуживающего персонала приводятся в таблице 2

Должность	Оклад (руб.)	Нормативный документ для применения должностных обязанностей
Младший воспитатель	4431.00	Профессиональный стандарт «Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.12.2018 г. № 769н.
Заведующий хозяйством	4865.00	Профессиональный стандарт «Специалист административно-хозяйственной деятельности», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 года № 49н
Делопроизводитель; Калькулятор	4190.00	Профессиональный стандарт «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 года № 276н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), 2017 Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Разделы «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» и «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях», утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 (редакция от 15.05.2013)
Повар детского питания	4489.00	Профессиональный стандарт «Повар», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 610н от 8 сентября 2015 г
Кухонный рабочий	4161.00	Постановления Минтруда РФ от 05.03.2004г №30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, раздел "Торговля и общественное питание"; приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"
Дворник;	4161.00	Профессиональный стандарт «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в

		многоквартирном доме» утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 21.12.2015 года № 1075н
Кастелянша; Уборщик служебных помещений;	4161.00	Министерство труда российской федерации Постановление От 10 ноября 1992 года n 31 Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих (с изменениями на 24 ноября 2008 года)
Кладовщик;	4161.00	Профессиональный стандарт «Специалист в области обеспечения строительного производства материалами и конструкциями», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.12.2014 года № № 972н
Сторож	4161.00	Профессиональный стандарта «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.12.2015 № 1010н
Оператор стиральных машин	4161.00	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), 2017 Выпуск № 66 ЕТКС Выпуск утвержден Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 31.10.1984 N 320/21-22
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4161.00	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), 2017 Выпуск №1 ЕТКС Выпуск утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (в редакции: Постановлений Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 12.10.1987 N 618/28-99, от 18.12.1989 N 416/25-35, от 15.05.1990 N 195/7-72, от 22.06.1990 N 248/10-28, Постановления Госкомтруда СССР 18.12.1990 N 451, Постановлений Минтруда РФ от 24.12.1992 N 60, от 11.02.1993 N 23, от 19.07.1993 N 140, от 29.06.1995 N 36, от 01.06.1998 N 20, от 17.05.2001 N 40, Приказов Минздравсоцразвития РФ от 31.07.2007 N 497, от 20.10.2008 N 577, от 17.04.2009 N 199)

2.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2020 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.8 Выплата заработной платы работнику производится (два раза в месяц – за первую часть отработанного месяца 27 числа этого месяца, не более 50% заработной платы, заработная плата за вторую часть месяца 12 числа) в сроки и в порядке, которые установлены, правилами внутреннего трудового распорядка и перечисляются работнику на счет в банке. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ. При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, а оплата отпуска производится, не позднее, чем за три дня до его начала.

2.9 Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, безналичным платежом на расчетный счет, указанный работником.

2.10 При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

2.11 Одновременно с выплатой заработной платы работнику выдается расчетный листок.

2.12 За время, в которое работник не выполнял трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, или иную порученную ему работодателем работу, месячный оклад, дневная и часовая ставки не выплачиваются.

2.13 В случаях, когда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами необходимо определить часовую тарифную ставку работников, труд которых оплачивается исходя из дневной тарифной ставки или месячного оклада: месячный оклад (в рублях) делится на нормальную продолжительность рабочего времени в соответствующем месяце (в часах), исчисленную в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Число, полученное в результате, округляется по правилам арифметики до двух знаков после запятой.

2.14 Отработанное работниками время отражается в табелях учета рабочего времени.

2.15 Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться в соответствии со статьей 137 ТК РФ):

– для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

– для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания комиссией по урегулированию споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

– перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

2.16 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (статья 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- работа в ночное время (в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со статьёй 153 ТК РФ);
- сверхурочная работа (в соответствии со статьёй 152 ТК РФ);
- оплата при совмещении профессий (должностей), устанавливается работникам при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) (в соответствии со статьей 151 ТК РФ);
- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда и устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам работников, не образуя новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

3.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается:

- районный коэффициент в размере 30%;
- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере до 30%. Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие

два года работы, но не свыше 30% заработка. Молодежи в возрасте до 30 лет – в размере 10% за каждые шесть месяцем работы.

3.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

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

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

3.7. При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере 4% от оклада (должностного оклада). Выплаты производятся пропорционально времени на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.8. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и

охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.9. Педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается надбавка за особые условия труда в размере от 5 до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 3.3 Постановления мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области от 09.12.2010 № 3991. Перечень работников и конкретный размер надбавки за особые условия труда устанавливается в зависимости от количества воспитанников и продолжительности работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, приведен в таблице 3

Таблица 3

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Доплата в процентах к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Воспитатель	20 %
2.	Младший воспитатель	15 %
3.	Учитель – логопед	10 %
4.	Инструктор по физической культуре	10 %
5.	Педагог дополнительного образования	10 %
6.	Музыкальный руководитель	10 %

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В пределах фонда оплаты труда Учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников) к окладам работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств в процентах к должностному окладу и (или) абсолютных размерах.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- доплаты за звание.

4.1.1. Оценка интенсивности и высоких результатов труда работника, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей, которые определяются непосредственно для каждой категорий работников, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника.

4.1.2. Размер стимулирующих выплат, а именно:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты труда,
- надбавки за качество выполняемых работ

устанавливаются в процентном выражении с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока пропорционально фактически отработанному времени.

4.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются в абсолютном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока пропорционально фактически отработанному времени.

4.2. Порядок предоставления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы.

4.2.1. Размер стимулирующей надбавки: за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы определяются руководителем учреждения, с учетом мнения представителей трудового коллектива, на основании сведений, представленных старшим воспитателем и заведующим хозяйством и утверждаются приказом руководителя.

4.2.2. Ежемесячно представителями трудового коллектива ведется мониторинг профессиональной деятельности педагогических работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за истекший период.

4.2.3. Коллегиальный орган, – *Представители трудового коллектива*, подводят итоги выполнения показателей эффективности деятельности работников, на основе аналитической информации старшего воспитателя (для педагогов) и заведующего хозяйством (для младших воспитателей и обслуживающего персонала), выносит решение об установлении размера надбавок на текущий месяц по показателям Перечня критериев установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 1), надбавки за качество выполняемых работ согласно установленных критериев (Приложение 2), премий по итогам работ (при наличии экономии в фонде оплаты труда).

4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются в случаях:

- ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, указанных должностных инструкциях;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;
- нарушения трудовой дисциплины;
- несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, лишение стимулирующей выплаты, может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

4.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и качества выполняемых работ.

4.3.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.2. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат работника определяется на основании подсчета набранных процентов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

4.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться ежемесячно при наличии фонда экономии оплаты труда и определяются руководителем учреждения, с учетом мнения представителей трудового коллектива. Премиальные выплаты по итогам работ количеством должностных окладов неограничен.

4.4.2. Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер выплачиваются после начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.3. Каждому критерию присваивается один бал при условии, если работник отработал полный месяц. При не полностью отработанном времени бал делится пропорционально отработанному времени.

4.4.4. Итоговый коэффициент определяется на основании подсчета набранных баллов по утвержденным критериям за истекший период.

4.4.5. Остаток фонда оплаты труда, направленный на стимулирование работников учреждения делится на количество набранных баллов всеми работниками учреждения, проработавшими в данный период для определения стоимости одного балла.

4.4.6. ***ПО ИТОГАМ РАБОТЫ УЧИТЫВАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ФАКТОРЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ***:

- Добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;
- отсутствие травматизма среди воспитанников;
- участие в выполнении важных сложных и срочных работ, мероприятий;

- своевременное, квалифицированное и качественное выполнение порученной работы, связанной с выполнением уставной деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов;

4.5. Надбавки молодым специалистам.

4.5.1. Выплаты молодым специалистам, вновь принятым на работу, не имеющим стажа работы, но впервые трудоустраивающихся по полученной специальности (направлению) устанавливаются:

- 0 до 6 месяцев – 30% оклада (должностного оклада);
- от 7 месяцев до 1 года - 20% оклада (должностного оклада);
- 1год 1 месяц до 3х лет – 10% оклада (должностного оклада).

4.5.2. Работникам учреждения (не из числа педагогического состава) – 10% в течении 3х лет.

4.6. Надбавки за специфику работы.

4.6.1. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, занимающих должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

4.6.2. Надбавка за специфику работы является обязательной, ежемесячной и устанавливается в размере 30 процентов.

4.6.3. Надбавка за специфику работы начисляется на оклад (должностной оклад) и исчисляется пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой (Постановление мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области от 13.11.2013 № 4051).

4.7. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении

4.7.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы образовательном учреждении определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях.

4.7.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы;
- по уходу за ребёнком, до достижения им возраста 3 лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением образования.

4.7.3. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок за продолжительность непрерывной работы, сохраняется при поступлении на работу в образовательное учреждение в следующих случаях:

- **не позднее одного месяца:**
  - ✓ со дня увольнения по собственному желанию;
  - ✓ после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения образования.
- **не позднее двух месяцев:**
  - ✓ со дня увольнения из образовательного учреждения после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- **не позднее трёх месяцев:**
  - ✓ со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения образования либо осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников;
  - ✓ в связи с переводом мужа (жены) на работу либо для прохождения службы за границу;

4.7.4. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях:

✓ пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности, за выслугу лет;

✓ эвакуированным или выезжающим, в добровольном порядке, из зон радиоактивного загрязнения.

4.7.5. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребёнком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребёнком - инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста.

4.7.6. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);

– появления на работе в состоянии алкогольного опьянения;

– совершение виновных действий работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

– совершение работником других виновных действий, за которые законодательством РФ предусмотрено увольнение с работы.

4.7.7. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении.

– Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении выплачивается как основному месту работы, так и по совместительству.

– Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из базового оклада (должностного оклада) пропорционально установленной нагрузке, исходя из отработанного времени.

– Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки.

– Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

– Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается одновременно с заработной платой. При временном заместительстве, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.7.8. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении производится дифференцированно в зависимости от периода работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - в размере 10% оклада (должностного оклада);
- от 5 лет до 10 лет - в размере 15% оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет - в размере 20% оклада (должностного оклада);
- свыше 15 - 30 % оклада (должностного оклада)

4.8. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации. Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно.

При наличии у работников, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

5. Заключительные положения

5.1. Условия оплаты труда работников, установленные Положением, не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Если какие-либо нормы Положения ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то эти нормы не применяются полностью или в соответствующей части.

5.3. Руководители структурных подразделений обязаны сообщать о ставших им известными случаях противоречия норм Положения нормам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателю.

5.4. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами настоящего Положения, муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 49» в лице заведующего и работники руководствуются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами и соглашениями сторон между работниками и работодателем.

Председатель трудового коллектива Н.А Овчинникова

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49» С.В. Трифонова

Приложение 1

ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕНСИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 49»

Педагогическому персоналу

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	Периодичность	Размеры выплаты в процентном отношении к окладу
Стимулирующие выплаты	Творчество и профессионализм	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные, социальные проекты, досуги и др.)	Ежемесячно	2 %
Стимулирующая выплата	Творчество и профессионализм	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся (по карте индивидуального развития)	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Творчество и профессионализм	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, участка, музея, студии и т.д.).	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Творчество и профессионализм	Участие в разработке и корректировке воспитательной, образовательной, рабочей программы	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Творчество и профессионализм	Самостоятельная организация и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные клубы, кружки, соревнования, досуги, недели здоровья и пр.)	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Работа с родителями	Пополнение личной странички на сайте учреждения, публикации в СМИ	Ежемесячно	3 %
Стимулирующие выплаты	Работа с родителями	Отсутствие жалоб со стороны общественности и родителей (законных представителей)	Ежемесячно	1.5%
Стимулирующие выплаты	Работа с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников Привлечение родителей к помощи в организации и проведении мероприятий, проводимых в группе, ДОУ	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	Ежемесячно	1.5%
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение приказов, сдача отчетов, информации, заполнение документации	Ежемесячно	2 %

Вспомогательному (младшим воспитателям) и техническому персоналу

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размеры выплаты
Стимулирующие выплаты	Эффективное использование коммунальных ресурсов	Выполнение мероприятий по выполнению плана экономии водоснабжения и энергосбережения	Ежемесячно	2%
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности в полном объеме	Ежемесячно	2%
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	Ежемесячно	2%
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Сохранение имущества ДОУ	Ежемесячно	2%
Стимулирующие выплаты	Работа с родителями	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Ежемесячно	2%

Делопроизводителю и калькулятору

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размеры выплаты
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление отчетности	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения документации	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности в полном объеме	Ежемесячно	2%

Заведующему хозяйством

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размеры выплаты
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Обеспечение содержания территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений и территории	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Организация и соблюдение требований пожарной безопасности, содержание в исправном состоянии средств пожаротушения, электроустановок, электропроводки, электроприборов	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности в полном объеме	Ежемесячно	2%
Стимулирующие выплаты	Эффективное использование коммунальных ресурсов	Внедрение энергосберегающих технологий. Контроль за экономным использованием энергоресурсов	Ежемесячно	2 %
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	Ежемесячно	2 %

Приложение 2

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 49»

Старшему воспитателю, воспитателю, воспитателю групп компенсирующей направленности (логопедических групп) инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования

Условия получения выплаты	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размеры выплаты в процентном отношении к окладу**	**Подтверждающие документы**
Профессионализм	Наличие высшей категории	ежемесячно	20%	На период установления категории Постановление (приказ)
	Наличие первой квалификационной категории	ежемесячно	15%	
Профессионализм	Организация обобщение, распространении педагогического опыта работы с детьми (открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях и т.д.)	ежемесячно	5%	Протоколы педагогических Советов Документы по обобщению передового педагогического опыта Документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
Высокая посещаемость	Увеличение численности воспитанников по сравнению с предыдущим месяцем.	Ежемесячно	1.5%	Табель посещаемости
Подготовка воспитанников к конкурсам и соревнованиям	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах и соревнованиях различного масштаба	ежемесячно	5%	Дипломы (участников, победителей)
Взаимодействие в коллективе	Помощь молодым педагогам (наставничество)	ежемесячно	1.5%	Наличие плана работы. Протоколов проведенных мероприятий, аналитических материалов
Взаимодействие с родителями	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	ежемесячно	5%	Наличие плана работы. Протоколов проведенных мероприятий, аналитических материалов, посещение семей

Младшим воспитателям и техническому персоналу

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	Периодичность	Размеры выплаты в процентном отношении к окладу
Стимулирующие выплаты	Творчество и профессионализм	бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов;	Ежемесячно	10%
Стимулирующие выплаты	Исполнительская дисциплина	Трудовая дисциплина (своевременность и качество исполнения приказов и поручений непосредственного руководства)	Ежемесячно	10 %