

СОГЛАСОВАНО
Начальник департамента образования
администрации города Кирова
А.Л.Петрицкий



СВЕРЖДЕНО
Приказом от 04.04.2019 № 49 ОД
Заведующий МБДОУ № 43 г. Кирова
Богомаз Р.В./



Председатель СТК *шч*
/Крюкова Г.П./
«05» *марта* 2019 г.

Положение об оплате труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 43» города Кирова

г. Киров
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43» города Кирова (сокращенное наименование - МКДОУ № 43 г. Кирова), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова (далее - Положение), разработано на основании постановления администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров» (далее - постановление администрации города Кирова № 3473-п), постановления администрации города Кирова от 31.01.2019 № 167-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (за исключением работников муниципальных общеобразовательных организаций), находящихся в ведении департамента образования администрации города Киров», постановления администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п «О порядке оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательных организации, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43» города Кирова (далее - учреждение), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова (далее - департамент).

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - ПКГ);

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«рекомендуемый минимальный оклад (ставка заработной платы)» - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – минимальный оклад);

«уполномоченный орган» - департамент.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя учреждения, согласовывается с департаментом, первичной профсоюзной организацией учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной

приносящий доход деятельности (платных услуг) исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», устанавливается уполномоченным органом.

Объем фонда оплаты труда работников учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный уполномоченному органу, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до учреждения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до учреждения, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до учреждения.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждением данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: помощник воспитателя	3562 руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 1 квалификационный уровень: младший воспитатель	3696 руб.
ПКГ должностей педагогических работников: 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор;	9800 руб.

3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог; 4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	
--	--

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общепромышленным должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	3696 руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: документовед	3959 руб.

2.1.7. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник	3430 руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля; 2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; 3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; 4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>	3562 руб.

<*> Примечание.

К рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся:

- водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников);
- повара, выполняющие обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штате учреждения такой должности;
- рабочие, которые не принимают участия в учебном процессе, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2.1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»: врач-специалист	5920 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Медицинская сестра, медсестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу	3696 руб.
Фельдшер	3696 руб.
Старшая медсестра	3843 руб.

от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

Должности специалистов: специалист по охране труда	3959 руб.
--	-----------

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» устанавливается рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей работников, осуществляющих деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения муниципальных нужд:

Должности специалистов: специалист в сфере закупок	3562 руб.
--	-----------

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова № 3473-п, и настоящим Положением.

2.2.2. В положении об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.2.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.2.7.2. За иные особые условия работы в отдельных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Работа с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед	10

2.2.8. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

2.2.9.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.9.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.9.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Заведование кабинетом	15
Руководство методическим объединением	15

2.2.9.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

2.2.9.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, 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.

2.2.10. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 % часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, трудовым договором и (или) локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.3. Выплаты стимулирующего характера и стимулирующие надбавки.

2.3.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждениях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с

перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова № 3473-п.

2.3.2. В положении об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения в порядке, установленном локальными актами. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. Если стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах, то размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Размеры и условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3.8.3. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в образовательных учреждениях:

Стаж педагогической работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5
От 5 до 10 лет	до 10
От 10 лет	до 15

Другим работникам учреждения выплата устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении. Размер и условия данной выплаты:

Стаж непрерывной работы в учреждении или стажа работы по данной профессии	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5
От 5 до 10 лет	до 10
От 10 лет	до 15

Выплата за стаж работы устанавливается и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.3.10. Стимулирующие надбавки за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.3.11. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории в учреждениях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

2.3.12. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, размеры выплат, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом работников.

2.3.13. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается руководителю учреждения, его заместителям.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

2.3.14. Конкретные размеры выплат, предусмотренных пунктами 2.3.8.3, 2.3.10, 2.3.11, на текущий год устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

3. Основные условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда организации не должна превышать 40 %.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения является уполномоченный орган, а также руководитель учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается нормативным правовым актом уполномоченного органа.

3.3. Механизм формирования заработной платы руководителя, его заместителей, порядок определения оклада, размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с порядком оплаты труда руководителя, его заместителей, утверждаемым для учреждения постановлением администрации города Кирова.

3.4. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются уполномоченным органом.

3.5. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей.

3.6. Объем часов преподавательской работы руководителя учреждения определяется уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 12 часов в неделю.

3.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

3.8. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя учреждения определяется руководителем учреждения по согласованию с уполномоченным органом.

3.9. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.10. Оплата труда руководителя, его заместителей производится за счет средств, предусмотренных на эти цели учреждением.

3.11. Квалификационные характеристики руководителя учреждения и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.12. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

3.13. Порядок установления должностного оклада.

3.13.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым между руководителем учреждения и работодателем на основании нормативного правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад определяется комиссией, созданной при уполномоченном органе, в зависимости от средней заработной платы работников учреждения, количества воспитанников в учреждении.

В случае индексации заработной платы работников учреждения в соответствии с постановлением администрации города Кирова индексация должностных окладов руководителя учреждения осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых учреждением услуг, функций по инициативе уполномоченного органа, в ведении которого находится учреждение, и/или экономического управления администрации города Кирова.

3.13.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.13.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.13.4. Увеличение заработной платы руководителя учреждения, его заместителей по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым подраздела 3.13.1 настоящего Положения, не влечет за собой увеличение средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом учреждения на календарный год.

3.14. Выплаты компенсационного характера

3.14.1. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами, и ограничиваются максимальными размерами.

3.14.2. Для руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.14.3. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

Минимальный размер выплаты заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведений специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью. Об изменении условий труда заместители руководителя учреждения предупреждаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.14.3.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

3.14.3.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается заместителям руководителя при совмещении профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер выплаты составляет 50% от должностного оклада (ставки заработной платы) совмещаемой профессии (должности).

3.14.3.3.2. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается заместителям руководителя в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Максимальный размер выплаты – 50 % от должностного оклада (ставки заработной платы) временно отсутствующего работника.

3.14.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителям руководителя в случае их привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой ставки (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, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится заместителям руководителя за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию заместителей руководителя работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

3.15. Выплаты стимулирующего характера

3.15.1. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации города Кирова:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты.

Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении руководителя учреждения, его заместителей не допускается.

3.15.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых показателей эффективности работы.

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, его заместителей учитываются показатели эффективности деятельности учреждения, отражающие выполнение муниципального задания на оказание муниципальных

услуг (выполнение работ), функций, выполнение плана оказания платных услуг, качество финансового менеджмента учреждения, и иные показатели, характеризующие деятельность учреждения.

3.15.3. Целевые показатели эффективности выплат работы руководителя учреждения, его заместителей дифференцируются по видам стимулирующих выплат.

3.15.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Приказ о выплате премии по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 3.15.10.7 настоящего Положения.

3.15.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются:

3.15.5.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря):

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
2.	Наличие в учреждении сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	3
3.	Исполнение кассовых расходов в первом полугодии:	
	не менее 45%	2
	менее 45% до 40%	1
	менее 40%	0
за 12 месяцев:	не менее 100%	2
	менее 100% до 95%	1
	менее 95%	0
4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
5.	Укомплектованность организации кадрами	3
6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории:	
	80% и более	3
	менее 80% до 60%	2
	менее 60%	0
7.	Развитие социального партнерства в учреждении	2
8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации: 130 баллов и более	3

	от 120 баллов (включительно) до 130 баллов	2
	от 100 баллов (включительно) до 120 баллов	1
	менее 100 баллов	0
9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
10.	Сохранность контингента на конец отчетного периода не ниже среднегодового показателя	3
11.	Отсутствие травматизма среди воспитанников	3
	Итого	30

3.15.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя учреждения устанавливаются:

3.15.6.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря):

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.	Заместитель заведующего по воспитательной работе	
1.1.	Результативная работа в режиме инновационной, экспериментальной или базовой площадки при условии наличия приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	3
1.2.	Наличие среди педагогов, которых курирует заместитель руководителя (заведующего), участников городских конкурсов педагогов	4
1.3.	Качественное и результативное участие воспитанников в городских, областных, всероссийских конкурсах (наличие призовых мест)	10
1.4.	Представление опыта работы организации на всех уровнях	8
1.5.	Участие в жюри конкурсов, олимпиад и т. п. городского уровня и выше	5
	Итого	30
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
2.2.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.3.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
2.4.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории учреждения	9
2.5.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
	Итого	30

3.15.7. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются:

3.15.7.1. При выполнении целевых показателей качества работы соответствующей категории работников, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря):

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
Показатели качества выполняемых работ		
1. Руководитель организации		
1.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
1.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
1.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
1.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
Итого		20
2. Заместитель заведующего по воспитательной работе		
2.1	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде, при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем руководителя	7
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	7
2.3.	Отсутствие замечаний по исполнению документов (поручений)	6
Итого		20
3. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части		
3.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников	7
3.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
3.3.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде, при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем руководителя	7
Итого		20

3.15.7.2. За наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности - 10 процентов от должностного оклада.

За наличие наград Министерства образования и науки Российской Федерации (кроме Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации) - 5 процентов от должностного оклада.

За ученую степень кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада.

За ученую степень доктора наук - 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты производятся со дня присвоения отраслевой награды, государственной награды, ученой степени руководителю учреждения в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям руководителя в соответствии с приказом руководителя учреждения. При наличии нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

3.15.7.3. При предоставлении учреждению дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее - гранты), предоставляемых на конкурсной основе, руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты осуществляются в случаях, если правилами и порядками предоставления грантов по результатам проведения соответствующих конкурсов предусмотрены расходы на оплату труда работников, обеспечивающих и (или) организующих выполнение работ. Сроки, условия и размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с соглашениями или договорами (далее - соглашение) о предоставлении грантов. Если сроки, условия и (или) размеры дополнительных стимулирующих выплат соглашением не определены, то срок выплаты устанавливается на период действия соглашения. Условием осуществления дополнительной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является участие руководителя, его заместителей в осуществлении, обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер - 25 процентов от должностного оклада в рамках одного соглашения.

Руководителю учреждения дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям руководителя дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат

3.15.8. Решение о стимулирующих выплатах руководителю учреждения, указанных в пунктах 3.15.5.2 и 3.15.7.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета руководителя учреждения, представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Решение о стимулирующих выплатах заместителям руководителя, указанных в пунктах 3.15.6.2 и 3.15.7.1, принимается руководителем учреждения в следующем порядке: в порядке, предусмотренном положением об оплате труда работников соответствующего учреждения

Решение о стимулирующих выплатах заместителям руководителя, указанных в пунктах 3.15.6.2 и 3.15.7.1, принимается руководителем учреждения по согласованию с председателем представительного органа работников учреждения по данным отчета заместителя руководителя, представленного руководителю учреждения не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным).

3.15.9. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от стажа работы на должностях, относящихся к группе руководителей в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за выслугу лет руководителю учреждения, его заместителям осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменение этой выплаты. Основанием для выплаты руководителю учреждения является приказ уполномоченного органа. Заместителям руководителя выплата за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя учреждения. Выплата за выслугу лет начисляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у руководителя учреждения, его заместителей право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период их пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учреждении, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной трудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учреждении.

3.15.10. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
- премия за осуществление приносящей доход деятельности;
- по итогам работы за отчетный год;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

3.15.10.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается руководителю за организацию, проведение и результативное участие в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии, процентов		
	учреждение	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Размер премии - до 60 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

3.15.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается заместителям руководителя за участие в организации и проведении в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии, процентов	
	Участие в организации	Участие в проведении
Городской уровень	15	10
Региональный уровень	20	15
Российский уровень	25	20

Размер премии - до 45 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

8.15.10.3. Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ежемесячно за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда. Премия выплачивается при условии выполнения плана оказания платных услуг не менее, чем на 90%:

Процент выполнения плана оказания платных услуг в денежном выражении	Размер премии по категориях должностей	
	Руководитель	Заместитель руководителя
Не менее 100%	До 2 процентов от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	До 1,5 процента от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 30 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 95%	До 1,8 процента от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	До 1 процента от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 20 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 90%	До 1,5 процента от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	До 0,8 процента от фактического дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, но не более 10 процентов должностного оклада в месяц

План оказания платных услуг с помесечной разбивкой формируется учреждением и утверждается ее руководителем. Общая сумма поступлений плана оказания платных услуг на текущий год должна равняться сумме в соответствующей строке бюджетной сметы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности заместителям руководителя выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг учреждению.

3.15.10.4. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для руководителя учреждения, иго заместителей устанавливаются настоящим Положением.

3.15.10.5. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для руководителя учреждения не может превышать 10 процентов от заработной платы руководителя учреждения за фактически отработанное время в отчетном году без учета премий, выплаченных по итогам работы за предыдущий год, и без учета премий за выполнение особо важных и сложных работ, единовременной премии за многолетний добросовестный труд, выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты - материальная помощь).

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год руководителю учреждения предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента учреждения за отчетный год и 50 процентов - за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности учреждения. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой в соответствии с рекомендациями департамента финансов администрации города Кирова.

Показатели	Размер премии, % от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 - 100 баллов	50
80 - 89 баллов	40
70 - 79 баллов	30
Выполнение муниципального задания, функций в натуральном выражении за отчетный период:	
98% и более	40
менее 98%	0
Выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	10

3.15.10.6. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для заместителей руководителя учреждения не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителям руководителя учреждения предусматривается 50 процентов за выполнение муниципального задания и 50 процентов при условии отсутствия штрафных санкций на учреждение в отчетном периоде по направлению деятельности, курируемому заместителем руководителя.

3.15.10.7. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для руководителя учреждения осуществляется учреждением по согласованию с уполномоченным органом и муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим образовательные учреждения, в следующем порядке:

3.15.10.7.1. Учреждение в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, предоставляет расчет размера премии в уполномоченный орган.

3.15.10.7.2. Расчет размера премии по итогам работы руководителя за отчетный год подлежит согласованию в срок до 01 апреля года, следующего за отчетным, с уполномоченным органом, муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим образовательные учреждения.

После согласования расчеты размера премии рассматриваются на комиссии. Приказ руководителя уполномоченного органа издается в соответствии с решением комиссии.

3.15.10.8. Расчет размеров премии по итогам работы за отчетный год для заместителей руководителя осуществляется учреждением и утверждается руководителем учреждения.

3.15.10.9. Премия по итогам работы за отчетный год может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям, находившимся более полугода в отчетном периоде в трудовых отношениях с работодателем, пропорционально числу фактически отработанных месяцев.

3.15.10.10. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям в размере до 50 процентов от должностного оклада к профессиональным праздникам, юбилейным датам при наличии стажа работы в образовательных учреждениях не менее 5 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за год, предшествующий установлению выплаты. Основанием для выплаты руководителю является приказ начальника уполномоченного органа. Основанием для выплаты заместителям руководителя является приказ руководителя учреждения.

3.15.11. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа начальника уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

3.15.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждения за отчетный период	от 30 до 50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за учреждением имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением услуг, выполняемых работ, функций	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, закрепленных за учреждением	50

3.15.11.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление бухгалтерской, статистической или иной отчетности	50
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50

Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

3.15.11.3. Премия по итогам работы за год руководителю учреждения за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Применение к руководителям дисциплинарных взысканий, наличие неснятых дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	10
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100
Применение административных взысканий к учреждению, руководителю организации в течение отчетного года	10

3.15.12. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа руководителя учреждения и, изданного в порядке, определенном локальным нормативным актом учреждения, в следующих случаях:

3.15.12.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Наличие нарушений действующего законодательства, выявленных по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждения и курируемых заместителем руководителя, за отчетный период	100
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением услуг, выполняемых работ, функций, курируемых заместителем руководителя	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	50

3.15.12.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы, по вопросам, курируемым заместителем руководителя	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

3.15.12.3. Премия по итогам работы за год заместителю руководителя учреждения за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Применение к заместителям руководителям дисциплинарных взысканий, наличие неснятых дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	10
Применение административных взысканий к учреждению, заместителю руководителя учреждения в течение отчетного года, по вопросам, курируемым заместителем руководителя	50

3.15.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям осуществляются за счет средств, предусмотренных соответствующему

учреждению на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, руководитель учреждения вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя.

3.15.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.15.15. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

3.16. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты).

3.16.1. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее - материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, но не более двух должностных окладов за календарный год.

Материальная помощь может быть выплачена:

в связи с предоставлением основного отпуска (не более одного оклада);

в связи со смертью близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций;

в связи с регистрацией брака, рождением ребенка;

в случаях длительной болезни, лечения в стационаре медицинского учреждения, необходимости дорогостоящих лекарственных средств.

3.16.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается уполномоченным органом в форме приказа на основании письменного заявления руководителя и подтверждающих документов о наличии средств для выплаты материальной помощи.

3.16.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям руководителя учреждения и ее размере принимается руководителем учреждения в соответствии с локальными актами образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, и при наличии документов, подтверждающих наличие средств в учреждении для выплаты материальной помощи (справка, выданная муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия муниципальных образовательных учреждений города Кирова»).

3.16.4. Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с подпунктом 2.2.9.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. В данном случае работнику устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные подпунктами 2.2.9.1, 2.2.9.2 или 2.2.9.3 настоящего Положения.

Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в соответствии с уставными целями деятельности учреждения, справочниками или профессиональными стандартами должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов работы за ставку заработной платы, устанавливаются пропорционально выполняемому объему стимулирующие надбавки (выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени, почетного звания; выплаты за работу в

учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах), выплаты компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях) и выплаты стимулирующего характера.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в подразделе 4.2 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с воспитанниками, рецензирования образовательных программ и методических материалов, работы в составе жюри конкурсов и конференций высококвалифицированных специалистов с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях	
	Проведение учебных занятий	Рецензирование, работа в жюри
Профессор, доктор наук	400	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200	200

4.8. Работникам учреждения могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, – единовременная материальная помощь (далее – материальная помощь). Данные выплаты могут осуществляться за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются положением об оплате труда учреждения. Решение о выплате материальной помощи

принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

4.9. Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в сумме не более 2 окладов за календарный год по следующим основаниям:

свадьба – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

рождение ребенка – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с предоставлением основного отпуска – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с тяжелым заболеванием сотрудника – 1 оклад (должностной оклад);

в связи с ущербом, полученным в результате пожаров, чрезвычайных ситуаций (при наличии справки соответствующих органов), – 1 оклад (должностной оклад);

к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

4.10. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Должность	Ф.И.О.	Подпись
Экономист		
Бухгалтер по заработной плате		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 43 города Кирова»

Выплаты стимулирующего характера

1. Заместитель заведующего

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Укомплектованность учреждения кадрами	до 50%
	1.2. Разработка и актуализация локальных нормативных актов	до 80%
	1.3. Исполнение расходов учреждения по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	до 85%
	1.4. Оперативность при выполнении трудовых функций	до 85%
	1.5. Выполнение особо важных и срочных работ	до 100%
	1.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 80%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Качественное и своевременное оформление документации	до 75%
	2.2. Высокий уровень знания сотрудниками учреждения содержания локальных нормативных актов и требований ОТ, ТБ, ГОиЧС	до 50%
	2.3. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 80%
	2.4. Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	до 50%
	2.5. Отсутствие замечаний со стороны администрации, контрольных и надзорных органов	до 75%
	2.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения	до 80%

2. Старший воспитатель

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Высокий уровень аттестации педагогических работников (повышение категории)	до 75%
	1.2. Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами	до 50%
	1.3. Активная работа с молодыми педагогами	до 50%
	1.4. Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей	до 50%
	1.5. Разработка стратегических документов	до 100%

	(Программа развития, Образовательная программа и т.п.)	
	1.6. Применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 75%
	1.7. Развитие социального партнерства в учреждении	до 60%
	1.8. Оперативность при выполнении трудовых функций	до 75%
	1.9. Соответствие структуры сайта требованиям законодательства, своевременное и полное размещение информации на сайте учреждения	до 70%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МКДОУ – родительский комитет, совет МКДОУ, попечительский совет и другие	до 70%
	2.2. Качественное и своевременное оформление документации	до 80%
	2.3. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 100%

3. Заведующий хозяйством

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Экономное расходование и рациональное использование энергетических и материальных ресурсов (от установленных лимитов)	до 50%
	1.2. Активное участие в ликвидации последствий аварийных ситуаций и их предупреждение	до 100%
	1.3. Выполнение особо важных и срочных работ.	до 100%
	1.4. Соответствие структуры сайта требованиям законодательства, своевременное и полное размещение информации на сайте учреждения	до 85%
	1.5. Исполнение расходов учреждения по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	до 50%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях и на территории в соответствии с требованиями СанПиН, ТБ и ПБ	до 80%
	2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала (результаты административного контроля)	до 75%
	2.3. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	до 60%
	2.4. Качественное и своевременное оформление документации	до 60%
	2.5. Отсутствие замечаний к младшему обслуживающему персоналу со стороны надзорных контролирурующих органов по ОТ, ТБ, ПБ и	до 75%

	выполнению СанПиН	
	2.6. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100%
	2.7. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 60%
	2.8. Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	до 50%

4. Документовед

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Увеличение объема заполнения документации (при приеме новых детей, при изменении трудовых договоров, заполнении дополнительных соглашений и т.п.)	до 100%
	1.2. Соответствие структуры сайта требованиям законодательства, своевременное и полное размещение информации на сайте учреждения	до 60%
	1.3. Выполнение особо важных и срочных работ.	до 100%
	1.4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 75%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Высокое качество и своевременное оформление документации	до 75%
	2.2. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 60%
	2.3. Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	до 60%
	2.4. Отсутствие замечаний со стороны администрации, контрольных и надзорных органов	до 60%

5. Педагоги (воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель - логопед)

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Взаимозаменяемость	до 50%
	1.2. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях (на основе мониторинга)	до 60%
	1.3. Инициативность стажистов в работе с молодыми педагогами	до 60%
	1.4. Внедрение инновационных педагогических технологий (авторские разработки программы, дидактических игр, пособий и др.), применяемые в воспитательно-образовательном процессе	до 50%
	1.5. Организация конкурсов среди педагогов, детей,	до 50%

	родителей	
	1.6. Превышение плановой наполняемости групп	до 75%
	1.7. Эффективное взаимодействие с социумом	до 50%
	1.8. Создание и сохранение эстетического вида прогулочных площадок, теневых навесов, клумб, цветочниц, огорода	до 100%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Низкий уровень заболеваемости и высокий уровень посещаемости детей (в сравнении с соответствующим периодом прошлого года)	до 75%
	2.2. Отсутствие случаев травматизма	до 75%
	2.3. Эффективное взаимодействие с семьями детей, отсутствие конфликтных ситуаций.	до 60%
	2.4. Включение родителей в деятельность МКДОУ (организация посещения родителями мероприятий МКДОУ, организация и проведение конкурсов, походов и прочие)	до 50%
	2.5. Своевременное и качественное оформление родительских уголков, информационных стендов	до 70%
	2.6. Своевременное внесение и отсутствие задолженности по родительской плате.	до 70%
	2.7. Активное участие в проведении открытых мероприятий, праздников, развлечений	до 60%
	2.8. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 80%
	2.9. Своевременное и качественное оформление документов	до 50%
	2.10. Отсутствие замечаний со стороны администрации, контрольных и надзорных органов	до 50%
	2.11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения	до 50%

6. Обслуживающий персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя, грузчик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, кухонный рабочий, садовник, старшая медицинская сестра, врач-специалист, техник-программист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, швея)

Основания	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
1. Интенсивность и высокие результаты	1.1. Активное участие в ликвидации последствий аварийных ситуаций и их предупреждение	до 100%
	1.2. Взаимозаменяемость	до 50%
	1.3. Экономия моющих средств, воды, тепла, электроэнергии от установленных лимитов	до 50%
	1.4. Работа в условиях отсутствия горячей воды	до 75%

	1.5. Содержание помещений и территории МКДОУ в соответствии с требованиями СанПиН (уборка большого количества снега, листьев; содержание газонов в надлежащем состоянии; обрезка и спиливание кустарников и деревьев; помощь в строительных и уборочных работах и т.д.)	до 50%
	1.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50%
	1.7. Активное участие в жизни МКДОУ	до 75%
	1.8. Соответствие структуры сайта требованиям законодательства, своевременное и полное размещение информации на сайте учреждения	до 75%
	1.19 Создание и сохранение эстетического вида прогулочных площадок, теневых навесов, клумб, цветочниц, огорода	до 100%
2. Качество выполняемых работ	2.1. Отсутствие случаев травматизма	до 50%
	2.2. Качественная организация питания детей в МКДОУ, выполнение натуральных норм не менее 95%	до 75%
	2.3. Качественная подготовка к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду, проверкам контрольных и надзорных органов	до 75%
	2.4. Своевременное и качественное оформление и ведение документации, отражение в системе учета хозяйственных средств и их движения	до 60%
	2.5. Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	до 60%
	2.6. Низкий уровень заболеваемости и высокий уровень посещаемости детей	до 60%
	2.7. Чистка овощей вручную	до 100%
	2.8. Соблюдение технологии приготовления блюд	до 60%
	2.9. Сбалансированное качественное питание, соблюдение 10-дневного меню	до 75%
	2.10. Приготовление новых блюд	до 50%
	2.11. Стирка и ремонт белья вручную	до 75%
	2.12. Отсутствие замечаний со стороны администрации, контрольных и надзорных органов	до 60%
	2.13. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения	до 60%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №43» города Кирова

Порядок и условия премирования

1. Премирование работников МКДОУ № 43 устанавливается совместным решением администрации МКДОУ и совета трудового коллектива на основании приказа заведующего МКДОУ №43 за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, праздничные дни.

2. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с их личным вкладом.

3. Премирование работникам производится при экономии фонда оплаты труда МКДОУ №43, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Заведующий МКДОУ формирует предложение о премировании, согласуя его с представителем трудового коллектива, и решение о премировании работников вступает в силу с момента издания приказа заведующего.

5. Условия премирования:

- строгое выполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, устава, инструкций;
- отсутствие у работников дисциплинарных взысканий;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- бережное отношение к имуществу МКДОУ.

6. Премии не гарантированы всем работникам, зависят от того, насколько эффективно, результативно и качественно работал сотрудник. Назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе.

7. Премирование работников производится по следующим показателям:

№	Показатели	Размер выплаты в % к должностному окладу
4.1	Большой личный вклад в развитие МКДОУ	до 85%
4.2	Достижение высоких результатов в работе	до 85%
4.3	Особые достижения в воспитательно-образовательном процессе	до 85%
4.4	Юбилейные даты и праздничные дни	до 100%
4.5	За качественную подготовку к учебному году	до 100%

8. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

9. Условия снижения размера премии работнику по решению администрации МКДОУ №43 и комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера трудового коллектива на основании приказа заведующего МКДОУ:

- замечания со стороны администрации;

- замечания со стороны контролирующих органов;
- обоснованные жалобы родителей;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

10. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Условия снижения или лишения премии:

Показатели	Размер
7.1. Нарушение исполнительской дисциплины сотрудниками МКДОУ	до 100%
7.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до 100%
7.3. Нарушение Устава.	до 100%
7.4. Нарушение должностных инструкций	до 100%
7.5. Наличие жалоб, претензий родителей	до 100%

11. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарных взысканий в течение календарного года;
- за нарушение охраны труда и техники безопасности.
