

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента образования  
администрации города Кирова  
Кирова

  
/А.Л.Петрицкий/



УТВЕРЖДЕНО

приказом от 01.04.2019 № 24-09  
Заведующий МКДОУ № 72 г.

  
«01» 04 2019 г.



Представительный орган трудового  
коллектива МКДОУ № 72 г. Кирова

Возвещ / Русских В.В. /  
«01» 04 2019 г.

## Положение об оплате труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 72» города Кирова

г. Киров  
2019

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №72» города Кирова (сокращенное наименование – МКДОУ №72 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 Кирова», постановления администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п «О порядке оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательных организаций, 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 №72» 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 коллективных договорах, 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. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются 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, представительным органом работников 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 приносящей 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», для конкретного учреждения 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 муниципальной услуги (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. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения 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; 3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог; 4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9800 руб.

2.1.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: делопроизводитель	3562 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	3959 руб.

2.1.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым 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 общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ «Общеотраслевые 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	3430 руб.
--	-----------

обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, швея)	
ПКГ «Общепрофессиональные 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 (повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник)	3562 руб.

2.1.8. Рекомендуемые минимальные 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 «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Медицинская сестра	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.
--	-----------

2.1.9. 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 может быть 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. Рекомендуемые 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».

2.2.8. 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.

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 не менее 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 не менее 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.

Минимальный 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 представительного органа трудового коллектива.

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 учреждении 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 представительного органа трудового коллектива 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 настоящего Положения.

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 №1 настоящего Положения.

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

Стаж педагогической работы	Рекомендуемый 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 данном учреждении. Размеры и условия установления данной выплаты:

Стаж 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

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.

Рекомендуемый 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 учреждении 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	Рекомендуемый 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 премии) устанавливаются в Приложении №2 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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику устанавливается на месяц 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 заместителю.

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 с учетом мнения представительного органа трудового коллектива учреждения в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

### 3. Основные условия оплаты труда руководителя и его заместителя

3.1. Зарплата руководителя учреждения, заместителя 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 организации - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности организации 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 заместителя, 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 учреждения определяются уполномоченным органом.

3.5. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя учреждения и его заместителя.

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 заместителя руководителя определяется руководителем учреждения по согласованию с уполномоченным органом.

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

3.10. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителя производится за счет средств, предусмотренных на эти цели учреждению.

3.11. Квалификационные характеристики руководителя и его заместителя 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 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 находятся учреждение, и/или экономического управления администрации города Кирова.

3.13.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителя, 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 заместителя) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя 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 заместителя руководителя учреждения устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада

руководителя учреждения.

3.13.4. Увеличение заработной платы руководителя, его заместителя по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым подраздела 3.13.3. 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 учреждению на календарный год.

#### 3.14. Выплаты компенсационного характера

3.14.1. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения и его заместителя 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. Заместителю 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 заместителю 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 заместителю 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.

3.14.3.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителю руководителя в случае его 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 заместителю 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 заместителя руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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 и его заместителю 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 заместителю устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении руководителя учреждения и его заместителя не допускается.

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

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя, его заместителя 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 данного учреждения.

3.15.3. Целевые показатели эффективности выплат работы руководителя учреждения, его заместителя 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, %
<b>Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
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
3.	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 учреждения 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 учреждения: 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 заместителю 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 показателей эффективности и результативности работы заместителя заведующего по административно – хозяйственной части	Максимальный размер выплаты, %
<b>Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителю заведующего по административно – хозяйственной части</b>		
1.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
3.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории образовательной организации	9
4.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
	Итого	30

3.15.7. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются:

3.15.7.1. При выполнении целевых показателей качества работы, 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, %
<b>Показатели качества выполняемых работ</b>		
1.	<b>Руководитель учреждения</b>	
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.	<b>Заместитель заведующего по административно – хозяйственной части</b>	
2.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников	7
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
2.3.	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, заместителю 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 заместителя 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. Заместителю руководителя дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.15.8. Решение о стимулирующих выплатах руководителю учреждения, указанных в пунктах 3.15.5.1 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 заместителю руководителя, указанных в пунктах 3.15.6.1 и 3.15.7.1, принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива по данным отчета заместителя руководителя, представленного руководителю не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным.

3.15.9. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения и его заместителю 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 и его заместителю осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменение этой выплаты. Основанием для выплаты руководителю учреждения является приказ уполномоченного органа. Заместителю 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, его заместителя 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 нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учреждении.

3.15.10. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения и его заместителю:

- 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		
	Организация	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 заместителю 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.

3.15.10.3. 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 категориям 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 заместителю 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 и его заместителя 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 заместителя руководителя учреждения не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителю 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 заместителя руководителя учреждения осуществляется и утверждается руководителем учреждения.

3.15.10.9. Премия по итогам работы за отчетный год может выплачиваться руководителю учреждения и его заместителю, 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 и его заместителю 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 заместителю 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	100

просроченной задолженности по заработной плате	
Применение к руководителю 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 в течение отчетного года	10

3.15.12. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа руководителя, 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 и его заместителю 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 заместителю 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 (далее - социальные выплаты).

3.16.1. Руководителю учреждения и его заместителю 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 заместителю руководителя и ее размере принимается руководителем по согласованию с представительным органом трудового коллектива на основании заявления заместителя руководителя с приложением документов, подтверждающих наступление события, при котором возможно оказание материальной помощи, и при наличии подтверждающих документов о наличии средств в учреждении для выплаты материальной помощи.

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

Образовательная организация, 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	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 настоящим Положением. 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.



**Размеры и условия  
установления стимулирующих выплат работникам  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада №72» города Кирова**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Профессиональные квалификационные группы	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Процент от должностного оклада
1	2	3
1.1. Старший воспитатель	1.2.1. Своевременное выявление детей с проблемами развития, качественное и своевременное оформление документации для обследования на психолого-медико-педагогической комиссии	До 50%
	1.2.2. Взаимодействие с семьями воспитанников: - совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям; - разработка анкет, опросников для изучения общественного мнения о качестве работы МКДОУ	До 50%
	1.2.3. Особый вклад в развитие МКДОУ: - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов и составление презентаций о деятельности учреждения; - подготовка, и размещение материалов для размещения на официальном сайте МКДОУ, освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ	До 50%
	1.2.4. Внедрение новых технологий, программ в воспитательно-образовательной работе МКДОУ	До 50%
	1.2.5. Участие в инновационной деятельности учреждения	До 50%
	1.2.6. Участие в досуговых мероприятиях (исполнение ролей)	До 50%
1.2. Педагогические работники	1.3.1. Сопровождение детей с проблемами в развитии по индивидуальному маршруту в ходе организации образовательного процесса	До 30%
	1.3.2. Организация работы с одаренными детьми по индивидуальному маршруту их развития	До 30%
	1.3.3. Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников МКДОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий и т.д. (сверх плана работы своей группы)	До 30%
	1.3.4. Активное участие в подготовке и проведении открытых мероприятий, смотров, конкурсов на уровне МКДОУ, ТМО, областном, региональном.	До 30%
	1.3.5. Участие в инновационной деятельности	До 30%
	1.3.6. Активное участие в методической работе на уровне МКДОУ (подготовка и проведение консультаций, семинаров,	До 30%

	открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства на уровне ТМО, региональном (победитель), областном	
	1.3.7. Обобщение и распространение педагогического опыта работы на уровне ТМО, региональном, областном, освещение педагогического опыта в СМИ	До 30%
	1.3.8. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне МКДОУ (победители); - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	До 30%
	1.3.9. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	До 30%
	1.3.10. Взаимозаменяемость в случаях производственной необходимости	До 30%
1.3. Учебно-вспомогательный персонал	1.3.1. Участие в подготовке помещений МКДОУ к работе: - после последствий аварийных ситуаций; - к отопительному сезону; - к началу учебного года	До 100%
	1.3.2. Помощь педагогам в организации образовательного процесса: - участие в оформлении предметно-развивающей среды; - участие в досуговых мероприятиях (исполнение ролей)	До 100%
	1.3.3. Взаимозаменяемость в случаях производственной необходимости	До 100%
1.4. Медицинский персонал	1.4.1. Дополнительная нагрузка при выполнении работ в условиях карантина	До 75%
	1.4.2. Стабильный показатель или снижение заболеваемости детей	До 75%
	1.4.3. Высокая исполнительская дисциплина, четкость, оперативность в выполнении должностных обязанностей	До 75%
	1.4.4. Взаимозаменяемость в случаях производственной необходимости	До 75%
1.5. Служащие, рабочие	1.5.1. Участие в подготовке помещений МКДОУ к работе: - после последствий аварийных ситуаций; - к отопительному сезону; - к началу учебного года	До 100%
	1.5.2. Взаимозаменяемость в случаях производственной необходимости	До 100%
	1.5.3. Участие в досуговых мероприятиях (исполнение ролей)	До 100%

## 2. Выплаты за качество выполняемых работ

Профессиональные квалификационные группы	2. Качество выполняемой работы	Процент от должностного оклада
1	2	3
2.1. Старший воспитатель	2.1.1. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса	До 100%
	2.1.2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов в ходе проверок	До 100%
2.2. Педагоги	2.2.1. Стабильный показатель или снижение показателя заболеваемости детей группы	До 40%
	2.2.2. Отсутствие травматизма среди детей в ходе организации	До 40%

	образовательного процесса	
	2.2.3. Отсутствие просроченной задолженности по родительской плате	До 40%
	2.2.4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей	До 40%
	2.2.5. Отсутствие замечаний со стороны в ходе проверок (журнал контроля)	До 40%
2.3. Учебно-вспомогательный персонал	2.3.1. Отсутствие замечаний по содержанию групповых помещений МКДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	До 200%
2.3. Медицинский персонал	2.3.1. Высокое качество в организации проведения результативных технологий обеспечивающих сохранение здоровья детей (итого оздоровительной работы)	До 100%
	2.3.2. Отсутствие замечаний в ходе проверок	До 100%
2.4. Служащие, рабочие	2.4.1. Высокое качество соблюдения технологий приготовления блюд	До 40%
	2.4.2. Высокое качество содержания помещений и территории МКДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	До 40%
	2.4.3. Качественное и оперативное выполнение работ, заявок по устранению технических неполадок	До 40%
	2.4.4. Отсутствие замечаний в ходе проверок	До 40%
	2.4.5. Безаварийная эксплуатация оборудования	До 40%

**Порядок и условия премирования работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада №72» города Кирова**

1.1. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и направлены на мотивацию работников МКДОУ.

1.2. Премирование работников производится за высокие количественные и качественные результаты и за организацию платных образовательных услуг (кроме педагогов, осуществляющих оказание услуг в рамках договоров гражданско-правового характера).

1.3. Премияльные выплаты работникам МКДОУ №72 устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, год.

1.4. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляются в пределах бюджета муниципального образования «Город Киров», а также средств от приносящей доход деятельности (платных услуг), направленной на оплату труда работников МКДОУ.

1.5. Основанием для установления премияльных выплат работникам МКДОУ №72 являются материалы – представления, которые представляют:

- заведующий МКДОУ №72 – на административный, медицинский персонал, служащих;
- старший воспитатель – на педагогических работников;
- старшая медицинская сестра – на учебно-вспомогательный персонал;
- заместитель заведующего по АХЧ – на рабочий персонал.

1.6. Размеры премияльных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Показатели и размеры премияльных выплат:

Показатели для премирования	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. За достижение высоких результатов в воспитательно-образовательном процессе.	До 100%
2. За достижение высоких результатов работы МКДОУ в решении производственных вопросов.	До 100%
3. За большой личный вклад в достижении результатов работы МКДОУ.	До 100%
4. В связи с праздничными днями и профессиональными праздниками.	До 100%
5. За предоставление платных дополнительных образовательных услуг.	До 100%
6. За организацию профилактической работы с неблагополучными семьями воспитанников	До 100%

1.8. Премии устанавливаются приказом заведующего МКДОУ №72 в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

1.10. Премии не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание за это время.

Пронумеровано, прошито, скреплено печатью  
*28 (двадцать восемь)* листов  
Заведующий МКДОУ №72 г. Кисловодска  
Л.А. Головкина



**СОГЛАСОВАНО:**  
Юриисконсульт 1 категории  
МКУ "ЦБ МОУ"  
*[Signature]* О.Г. Мазукина