ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3B565B987F62CA48A6F89D21D413DFE1
Владелец: Назаревская Галина Викторовна
Действителен: с 07.03.2023 до 30.05.2024

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ г. ИРКУТСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Города ИРКУТСКА детский сад №124
(МБДОУ г. Иркутска детский сад №124)
ЛЕРМОНТОВА, 297, ИРКУТСК 664033 ТЕЛЕФОН 42-01-66
0ГРН 1083812006442, ИНН 3812107916, КПП 381201001

Утверждаю
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детский сад №124
Г.В.Назаревская
14.09.2021

Положение
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКИЙ САД №124
От 14.09.2019

Принято на общем собрании
Работников 14.09.2019

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
Организации
Н.П. Кривенкова
14.09.2021

Иркутск, 2019

1.) Исключить главу 1. Общие положения
2.)Изложить главу 1 в следующей редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение от об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детский сад №124 (далее – Учреждение) подведомственно департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности: «Образование дошкольное», устанавливает основы определения условий оплаты труда утвержденным постановлением администрации города Иркутска от 11.09.2019 № 031- 06 – 717/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска»

3.)Исключить главу 2. Оплата труда работников муниципальных учреждений

4.)Изложить главу 2 в следующей редакции:

ГЛАВА 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3. Системы оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

4) Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) Перечня видов выплат компенсационного характера;

6) Перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Систем нормирования труда, устанавливаемых коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8) Дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;

9) настоящего Положения.

5. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, в соответствии с пунктами 3и 4 настоящего Положения.

6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

7. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), выплачиваемой работникам Учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

8. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера при наличии получения, надбавок стимулирующего характера при наличии условий получения, премиальных выплат при наличии условий получения предусмотренных Положением Учреждения, на условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному

времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премиальных выплат предусмотренных Положением Учреждения в зависимости от выполненного объема работ.

9. Определение размеров заработной платы работников по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность, с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

11. Рекомендуемая доля расходов на оплату труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципальных учреждений составляет до 55%.

Положение Учреждения предусматривает распределение наименований должностей работников Учреждения:

- административно- управленческий персонал
- педагогический персонал
- вспомогательный персонал, в том числе учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал.

12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.

13 Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за квартал (месяц), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением. С учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляет их в настоящем Положении

14Рекомендуемый объем средств на надбавки стимулирующего характера, премии работникам Учреждения, составляет не менее 30% фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются трудовым договором, коллективным договором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (далее – Профком).

5.)Исключить главу 3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

6.)Изложить главу 3, с приложением №1 к Положению, в следующей редакции:

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

15. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий.

16. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются положением об оплате труда работников муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением.

17. Размеры окладов (должностных окладов), а также конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

18. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

19. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии) в Учреждении, устанавливаются одинаковые размеры окладов (должностных окладов).

20. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на уровне размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений.

21. Повышение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

7.)Исключить главу 4. Размер, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждения

8.)Изложить главу 4, с приложением №2 к Положению, в следующей редакции:

ГЛАВА 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

22.Работникам Учреждения включая заведующего, его заместителей, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера при наличии условий их выполнения:
1)за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2)за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3)за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
23. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

24. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда"

Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются трудовым договором, коллективным договором Учреждения по согласованию с Профкомом

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

25. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:
1) районный коэффициент;
2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.
Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Лицам работающим в районах крайнего Севера и приравненным к ним местностях, в регионе первой группы по истечении 6 месяцев работы

трудящийся получает право на начисление 10% надбавки, затем через каждые полгода размер выплаты увеличивается на 10% до достижения 100% выплаты.

Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно) устанавливать процентную набавку к заработной плате в размере 30% с первого дня работы в Учреждении.

26. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда.

27. Размеры доплат, указанных в пункте 26 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) в размере до 100% от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);

2) за расширение зон обслуживания в размере до 100% от оклада (должностного оклада);

3) за увеличение объема работы в размере до 100% от оклада (должностного оклада);

4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100% от оклада (должностного оклада).

28. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работников и на основании приказа руководителя Учреждения.

29. Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения устанавливается в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

30. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

31. Размеры доплат и надбавок устанавливаются приказом Учреждения, коллективным договором по согласованию с Профкомом, трудовым договором.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками, коллективном договоре

32. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения не может предусматривать компенсационные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

Доплаты и надбавки компенсационного характера при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных определены в **Приложении №2** к настоящему Положению.

9.)Исключить главу 5. Размер, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения

10.)Изложить главу 5, с приложением к Положению № 3 в следующей редакции:

ГЛАВА 5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

33. Работникам Учреждения, включая заведующего, его заместителей, могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:
а) За интенсивность и высокие результаты работы;
б) За качество выполняемых работ. (категория)

Данный перечень надбавок стимулирующего характера является исчерпывающим.

34. Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением

35. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.

36. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, руководителю Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

37. Порядок, размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения определены **Приложением №3** к настоящему Положению

38. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений и критерии их оценки устанавливаются приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

39. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения на срок до 1 года;

2) руководителю Учреждения приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска на срок до 1 года.

40. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать в месяц 100% оклада (должностного оклада).

41. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

а) 50% оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

б) 30% оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени

2) педагогическим работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в муниципальном учреждении) в размерах:

а) 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова "Народный" ("Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и т.д.) и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

б) 15% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ("Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР.

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и (или) почетного звания устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение;

3) 5% оклада (должностного оклада) работникам Учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия

основному профилю профессиональной деятельности работника в муниципальном учреждении)

42. Работникам Учреждения надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

43. Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

11.)Исключить главу 6.Порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения.

12.)Изложить главу 6, с приложением к Положению №4, с приложением к Положению №5 в следующей редакции:

ГЛАВА 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

44. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, в целях их поощрения могут выплачиваться следующие виды премий:

1) по итогам работы за месяц либо за квартал;

2) по итогам работы за год;

3) за выполнение особо важного и сложного задания.

45. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждения, за исключением руководителя, закрепляются положением об оплате труда работников муниципального учреждения в соответствии с настоящим Положением.

46. Премия по итогам работы за месяц либо за квартал устанавливается пропорционально фактически отработанному времени на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной сметой Учреждения.

47. Период, за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается настоящим Положением Учреждения, в отношении должностей (профессий) по профессионально-квалификационным группам.

48. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

49. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения производится ежемесячно или ежеквартально в соответствии с установленным периодом премирования, при условии достижения показателей эффективности деятельности работников. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения, период премирования и условия достижения определены в **Приложении №4** к настоящему положению.

50. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией, созданной в Учреждении с участием Профкома. (далее - комиссия).

Порядок формирования и деятельности комиссии определяется приказом Учреждения

51. В процессе рассмотрения отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов, набранных работниками Учреждения по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ).

52. Общий премиальный фонд оплаты труда по итогам работы за месяц либо квартал Учреждения в разрезе ПКГ определяется комиссией.

53. Стоимость одного балла (Sb, руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на премию по итогам работы за месяц либо квартал для каждой ПКГ работников на общее количество набранных работниками по ПКГ баллов по формуле:
Sb = V / B, где: V - сумма средств, предусмотренных на премию за месяц либо квартал для каждой ПКГ работников (руб.);

B - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц либо квартал.

54. Размер премии работнику (Rp, руб.) по итогам работы за месяц либо квартал определяется исходя из количества набранных работником баллов по формуле: RP = Sb x Kb,

где: Sb - стоимость одного балла за месяц либо квартал;

Kb - количество установленных в отчете о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения баллов за месяц либо квартал.

55. Премия по итогам работы за месяц либо квартал, выплачивается работникам Учреждения, набравшим количество баллов больше 0.

Премия по итогам работы за месяц либо квартал работникам Учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

56. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам муниципального учреждения премии по итогам работы за месяц либо квартал большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

К протоколу комиссии прилагаются оценка о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения по форме, определенной в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

57. На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц либо квартал.

58. Работникам Учреждения, расторгнувшим трудовой договор, выплата премии производится за фактически отработанное время в текущем отчетном периоде.

59. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

60. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам работы за год, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

61. Для целей определения размера премирования работников Учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки стимулирующего характера.

62. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работникам Учреждения при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Основными условиями выплаты премии работникам Учреждения по итогам работы за год являются:

1) отсутствие фактов несоблюдения условий трудового договора работником Учреждения;

2) соблюдение правил и норм по охране труда;

3) отсутствие обоснованных жалоб на конкретного работника или на Учреждение в целом.

63. Работникам Учреждения на основании приказа руководителя муниципального учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания: в размере до 100% месячной заработной платы.

64. Не осуществляется премирование работников муниципального учреждения, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

13.)Исключить главу 7.Порядок определения условий оплаты труда заместителей руководителя Учреждения.

14.)Изложить главу 7. в следующей редакции:

Глава 7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ

65. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска по согласованию с заместителем мэра - председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

66. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

67. Размер заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного соответствующим муниципальным правовым актом администрации города Иркутска, приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

68. Заработная плата руководителя Учреждения, которое не осуществляет свою деятельность в связи с капитальным ремонтом здания, состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных Положением об оплате труда работников возглавляемого им Учреждения, а также надбавок стимулирующего характера, установленных в связи с присвоением ученой степени, почетного звания по профилю основной профессиональной деятельности, - в случае, если такие надбавки предусмотрены положением об оплате труда работников возглавляемого им Учреждения.

69. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по согласованию с заместителем мэра - председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с постановлением администрации города Иркутска .

70. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

71. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии устанавливаются руководителю Учреждения в соответствии с главами 4, 5, 8 настоящего Положения.

72 Основанием для выплаты руководителю Учреждения надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии по итогам работы за квартал, год, премий за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

73. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.

Премия заместителям руководителя Учреждения выплачивается один раз в квартал.

74. Оплата труда руководителей в текущем году осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

75. Надбавки стимулирующего характера, премии по итогам работы за квартал, год, премии за выполнение особо важного и сложного задания руководителю Учреждения выплачиваются в пределах до 5% бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников возглавляемого им Учреждения на соответствующий финансовый год.

15.) Включить главу 8, с приложением к Положению №6 и с приложением к Положению №7 в следующей редакции;

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

76. Руководитель Учреждения премируются не чаще одного раза в квартал с учетом фактически отработанного времени.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением должностей, а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности.

77. Премия по итогам работы за отчетный период - квартал устанавливается на основании оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений.

78. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя муниципального Учреждения.

79. Показатели эффективности деятельности Учреждения и показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются по

видам экономической деятельности муниципальных учреждений определены в **приложении №6** к настоящему Положению.

80. Размер премии за отчетный период (квартал) руководителю Учреждения определяется по балльной системе.

81. Стоимость одного балла (Sb, руб.) за отчетный период (квартал) рассчитывается по видам экономической деятельности муниципальных учреждений по следующей формуле: Sb = V / (100 x N) / 4, где: V - общий расчетный (по всем муниципальным учреждениям соответствующего вида экономической деятельности) объем средств на премии (руб.) в год;

N - количество муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности

4 - количество кварталов в год.

82. Общий расчетный объем средств на премии (руб.) в год рассчитывается по формуле:

$$V = \sum U_n * D,$$

где: Un - предусмотренный объем средств на оплату труда работникам n-го муниципального учреждения соответствующего вида экономической деятельности на год; D - доля средств, направляемых на выплату премий руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности (%).

Определение размера доли средств, направляемых на премию руководителю Учреждения вида экономической деятельности: дошкольное образование, на соответствующий финансовый год производится в 1 квартале финансового года в пределах, предусмотренных пунктом 75 настоящего примерного Положения.

Определение размера доли средств, направляемых на премию руководителю Учреждения образование дошкольное осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей (далее - комиссия по оценке выполнения показателей).

Порядок формирования и осуществления деятельности комиссии по оценке выполнения показателей определяется приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом, подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей.

В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения показателей приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска утверждается размер доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных дошкольных на соответствующий финансовый год.

83. Размер премии руководителю Учреждения за отчетный период (квартал) (Rp) определяется по формуле:Rp = Sb x Pb,
где: Sb - стоимость одного балла за отчетный период (квартал); Pb - количество набранных руководителем Учреждения баллов за отчетный период (квартал). Количество набранных руководителем Учреждения баллов (Pb) определяется исходя из количества набранных баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, с учетом корректировки (применения поправочного коэффициента) выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения по следующей формуле: Pb = Bp x Ku, где: Bp - количество набранных баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения за отчетный период (квартал); Ku - поправочный коэффициент, корректирующий выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения за отчетный период (квартал) (далее - поправочный коэффициент). Размер поправочного коэффициента определяется исходя из набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения в Таблице № 1.

Таблица № 1

Количество набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения	Поправочный коэффициент (Ku)
100 - 95	1,0
94 - 90	0,95
89 - 85	0,9
84 - 80	0,85
79 - 75	0,8
74 - 70	0,75
69 - 65	0,7
64 - 60	0,65
59 - 45	0,6
44 - 30	0,5
Менее 30	0

84. Руководитель Учреждения представляют сведения о выполнении показателей, указанных в **Приложении № 6** к настоящему Положению, за отчетный период - квартал в департамент образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом:
Руководитель Учреждения по виду экономической деятельности "Образование дошкольное" - начальнику отдела развития дошкольного образования департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска;

85. Начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в течение 5 рабочих дней со дня поступления к ним сведений о выполнении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей (далее - сведения) проверяют представленную информацию.
В случае представления достоверной информации начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, направляют сведения в комиссию по оценке выполнения показателей.
В случае установления фактов предоставления недостоверной информации начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, возвращают сведения руководителю Учреждения для устранения замечаний. Руководитель Учреждения в течение 2 рабочих дней со дня возврата сведений устраняют замечания, повторно представляют сведения начальникам отделов, указанным в пункте 84 настоящего Положения, для осуществления проверки представленной информации в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта.

86. Комиссия по оценке выполнения показателей в течение 14 календарных дней со дня поступления сведений проверяет представленную информацию и принимает решение об установлении размеров премии.

87. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) выплачивается руководителю Учреждения, набравшего количество баллов больше 0.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) выплачивается руководителю Учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

88. Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом и подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей. К протоколу прилагаются таблицы оценки выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей с итоговым значением показателей по форме, определенной в **Приложении № 7** к настоящему Положению.

89. В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения показателей приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска устанавливается размер премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период (квартал).

90. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% месячной заработной платы.

91. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

Премия по итогам работы за год определяется исходя из результатов деятельности муниципального учреждения при условии набранных

руководителем учреждения не менее 90 баллов за каждый квартал отчетного периода.

92. Для целей определения размера премирования руководителя муниципального учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

93. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) и за год руководителю Учреждения не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

1) выявление нарушений уставной деятельности муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения;

2) наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины, а также трудового законодательства;

3) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя муниципального учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

4) совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения, оформленного в установленном порядке;

5) нанесение своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба муниципальному учреждению;

6) наличие фактов недостачи, хищения денежных средств и материальных ценностей руководителем муниципального учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

7) выявление в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

8) установление фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам Учреждения;

9) наличие на балансе Учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности;

10) обнаружения фактов непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

94. В случае обнаружения фактов представления недостоверной отчетности в органы государственной статистики руководителю Учреждения размер премии снижается на 20%.

95. Руководителю Учреждения не выплачивается премия за 4 квартал при несоблюдении (недостижении) устанавливаемых приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений со средней заработной платой в Иркутской области.

96. Руководителю Учреждения не выплачивается премия за 4 квартал в случае несоблюдения (превышения) предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения, установленного на отчетный финансовый год приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

97. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

98. При увольнении руководителя Учреждения до истечения отчетного периода (квартала), за который осуществляется премирование, а также в случае назначения на должность в соответствующем отчетном периоде премия руководителю Учреждения начисляется за фактически отработанное время с учетом порядка и сроков рассмотрения, указанных в пунктах 84 - 89 настоящего Положения.

16.) Исключить главу 9. Порядок Индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в связи с ростом цен на потребительские услуги

17.) Изложить главу 9 в следующей редакции:

Глава 9. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

99. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.

18.) Исключить главу 10. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

19.) Изложить главу 10 в следующей редакции:

Глава 10. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

100. В Учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступившим на работу в Учреждение в соответствии с полученной квалификацией после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее - молодые специалисты муниципальных учреждений).

101. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 100 настоящего Положения, определяется:

1) в первый год работы - в размере 0,4 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;

2) во второй год работы - в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;

3) в третий год работы - в размере 0,16 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении 3 1 к настоящему Положению.

102. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени.

103. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам муниципальных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении N 1 к настоящему Положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

104. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

105. Выплата молодым специалистам Учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета: в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

Приложение № 1
Положению об оплате труда работников Учреждения

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя Учреждения и заместителей.

Наименование должности (профессии)	размер окладов (должностных окладов) в рублях
1. ПКГ должностей работников образования	
1.1ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1 квалификационный уровень **помощник воспитателя**	7340,0
1.2ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель**	7900,0
3 квалификационный уровень: **воспитатель педагог психолог**	7950,0
4 квалификационный уровень; учитель - логопед	8000,0
2.**ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: **сторож, дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер**	
1 квалификационный разряд **сторож, дворник, уборщик служебных помещений, вахтер**	7100,0
2 квалификационный разряд **кастелянша**	7260,0
3 квалификационный разряд **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**	7340,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: оператор стиральных машин	7500
3ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень **делопроизводитель**	7340,0
4.Должности работников, не предусмотренные ПКГ	
Контрактный управляющий	8 030,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Доплаты и надбавки компенсационного характера при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных.

Педагогическим работникам за работу в группах, компенсирующей направленности 20 % от оклада (должностного оклада)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки с учетом наименований должностей и профессий работников, периоды

Воспитатель 3 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№	Показатели	Условия получения	Период	Размер
1	Организация и проведение образовательных и воспитательных мероприятий с привлечением родителей (законных представителей)	Наличие приказа о проведении образовательного мероприятия	Один месяц	20% от оклада (должностного)
2	Активное сетевое взаимодействие при реализации образовательных мероприятий	Наличие договора взаимодействия и приказа о проведении образовательного мероприятия	10	10% от оклада (должностного)
3	Распространение опыта работы в научно-практических конференциях, педагогических советах, образовательных форумах	Наличие подтверждающего документа выступления с докладом	Один месяц	20% от оклада (должностного)
4	Активное участие в муниципальной методической ресурсной площадки	Наличие подтверждающего документа выступления с докладом	До года	10% от оклада (должностного)
5	Победитель, призер в конкурсе профессионального	Наличие диплома победителя или призера	До года	20% от оклада (должностного)

	мастерства			
6	Участник конкурса профессионального мастерства	Наличие диплома участника	Один месяц	10% от оклада (должностного)
7	Наличие среди воспитанников победителей, призеров или участников конкурсов различной направленности	Наличие диплома участника		10% от оклада (должностного)

Педагог – психолог 3 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели	Условия получения	Период	Размер
1	Организация и проведение образовательных и воспитательных мероприятий с привлечением родителей (законных представителей)	Наличие приказа о проведении образовательного мероприятия	Один месяц	20% от оклада (должностного)
2	Активное сетевое взаимодействие при реализации образовательных мероприятий	Наличие договора взаимодействия и приказа о проведении образовательного мероприятия	10	10% от оклада (должностного)
3	Распространение опыта работы в научно-практических конференциях, педагогических советах, образовательных форумах	Наличие подтверждающего документа выступления с докладом	Один месяц	20% от оклада (должностного)

4	Активное участие в муниципальной методической ресурсной площадки	Наличие подтверждающего документа	До года	10% от оклада (должностного)
5	Победитель, призер в конкурсе профессионального мастерства	Наличие диплома победителя или призера	До года	20% от оклада (должностного)
6	Участник конкурса профессионального мастерства	Наличие диплома участника	Один месяц	10% от оклада (должностного)
7	Наличие среди воспитанников победителей, призеров или участников конкурсов различной направленности	Наличие диплома участника		10% от оклада (должностного)

Музыкальный руководитель 1 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели	Условия получения	Период	Размер
1	Организация и проведение образовательных и воспитательных мероприятий с привлечением родителей (законных представителей)	Наличие приказа о проведении образовательного мероприятия	Один месяц	20% от оклада (должностного)
2	Активное сетевое взаимодействие при реализации образовательных мероприятий	Наличие договора взаимодействия и приказа о проведении образовательного мероприятия	10	10% от оклада (должностного)
3	Распространение опыта работы в научно-	Наличие подтверждающего документа	Один месяц	20% от оклада (должностного)

	практических конференциях, педагогических советах, образовательных форумах	выступления с докладом		
4	Активное участие в муниципальной методической ресурсной площадки	Наличие подтверждающего документа	До года	10% от оклада (должностного)
5	Победитель, призер в конкурсе профессионального мастерства	Наличие диплома победителя или призера	До года	20% от оклада (должностного)
6	Участник конкурса профессионального мастерства	Наличие диплома участника	Один месяц	10% от оклада (должностного)
7	Наличие среди воспитанников победителей, призеров или участников конкурсов художественно-эстетической направленности.	Наличие диплома участника	Один месяц	10% от оклада (должностного)

Инструктор по физической культуре 1 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования.

№п\п	Показатели	Условия получения	Период	Размер
1	Организация и проведение спартакиад, соревнований с привлечением родителей (законных представителей)	Наличие приказа о проведении образовательного мероприятия	Один месяц	20% от оклада (должностного)
2	Активное сетевое взаимодействие при реализации	Наличие договора взаимодействия и приказа о	Один месяц	10% от оклада (должностного)

	спортивных мероприятий	проведении образовательного мероприятия.		
3	Распространение опыта работы в научно-практических конференциях, педагогических советах, образовательных форумах	Наличие подтверждающего документа выступления с докладом.	Один месяц	20% от оклада (должностного)
4	Активное участие в муниципальной методической ресурсной площадки	Наличие подтверждающего документа	До года	10% от оклада (должностного)
5	Победитель, призер в конкурсе профессионального мастерства	Наличие диплома победителя или призера конкурса	До года	20% от оклада (должностного)
6	Участник конкурса профессионального мастерства	Наличие диплома участника конкурса	Один месяц	10% от оклада (должностного)
7	Наличие среди воспитанников победителей, призеров или участников конкурсов физкультурно-оздоровительной направленности.	Наличие диплома участника конкурса	Один месяц	10% от оклада (должностного)

Учитель – логопед 4 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели	Условия получения	Период	Размер
1	Организация и проведение образовательных мероприятий с привлечением родителей	Наличие приказа о проведении образовательного мероприятия	Один месяц	20% от оклада (должностного)

	(законных представителей)			
2	Активное сетевое взаимодействие при реализации адаптированной программы	Наличие договора взаимодействия и приказа о проведении образовательного мероприятия	10	10% от оклада (должностного)
3	Распространение опыта работы в научно-практических конференциях, педагогических советах, образовательных форумах	Наличие подтверждающего документа выступления с докладом	Один месяц	20% от оклада (должностного)
4	Активное участие в муниципальной методической ресурсной площадки	Наличие подтверждающего документа	До года	10% от оклада (должностного)
5	Победитель, призер в конкурсе профессионального мастерства	Наличие диплома победителя или призера конкурса	До года	20% от оклада (должностного)
6	Участник конкурса профессионального мастерства	Наличие диплома участника конкурса	Один месяц	10% от оклада (должностного)
7	Наличие среди воспитанников победителей, призеров или участников конкурсов любой направленности.	Наличие диплома участника конкурса	Один месяц	10% от оклада (должностного)

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения, период премирования и условия достижения

1.**Показатели эффективности деятельности педагогического персонала, период премирования – ежемесячно**

Воспитатель 3 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели и условия	Условия получения	Количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	Исполнение обязанностей в отчетном периоде без замечаний	20
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие травматизма в отчетном периоде	10
3	Обеспечение стабильной посещаемости воспитанников	Посещаемость воспитанников более 69.5 % в отчетном периоде По формуле: 1)а*б=100%, где а-списочный состав, б – количество дней в отчетном периоде, 100% - посещаемость 2) в/100% = % посещаемости, где в-фактическое количество детодней.	10
4	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	Своевременное и благополучное решение конфликтных ситуаций Сохранение эмоциональной стабильности воспитанников	10
итого			итого 50 баллов

Педагог – психолог 3 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели и условия	Условия получения	Количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	Исполнение обязанностей в отчетном периоде без замечаний	20
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса.	Отсутствие травматизма в отчетном периоде	10
3	Активное проведение консультаций социальной направленности для участников образовательных отношений.	Более 20 консультаций в отчетный период	10
4	Удовлетворенность родителей (законных представителей).	Своевременное и благополучное решение конфликтных ситуаций Сохранение эмоциональной стабильности воспитанников	10
итого			итого 50 баллов

Музыкальный руководитель 1 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели и условия	Условия получения	Количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	Исполнение обязанностей в отчетном периоде без замечаний	20
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие травматизма воспитанников в отчетном периоде	10
3	Активное проведение консультаций музыкальной направленности для участников образовательных отношений	Более 20 консультаций в отчетный период	10
4	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтных ситуаций, сохранение эмоциональной стабильности воспитанников	10
итого			итого 50 баллов

Инструктор по физической культуре 1 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели и условия	Условия получения	Количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	Исполнение обязанностей в отчетном периоде без замечаний	20
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	Отсутвие травматизма у воспитанников в отчетном периоде	10
3	Активное проведение консультаций физкультурно-оздоровительной направленности для участников образовательных отношений	Более 10 консультаций в отчетный период	10
4	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтных ситуаций, сохранение эмоциональной стабильности воспитанников	10
итого			итого 50 баллов

Учитель – логопед 4 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели деятельности	Условия получения выплаты	Количество баллов
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	Исполнение обязанностей в отчетном периоде без замечаний	20
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	Отсутвие травматизма у воспитанников в отчетном периоде	10
3	Активное проведение консультаций коррекционной направленности для участников образовательных отношений	Более 20 консультаций в отчетном периоде	10
4	Удовлетворенность родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтных ситуаций, сохранение эмоциональной стабильности воспитанников	10
итого			итого 50 баллов

2. Показатели эффективности деятельности вспомогательного персонала в том числе учебно - вспомогательного персонала – период премирования – ежемесячно

Помощник воспитателя 1 квалификационный уровень ПКГ должностей работников образования

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Качественная организация по формированию у детей культурных практик	Своевременный выбор дежурных, формирование культурно- гигиенических навыков	10 баллов
2	Качественная организация режима дня воспитанников без замечаний	Своевременное получение питания и соблюдение графика выдачи без замечаний, своевременное организация питания и подача блюд, соблюдение	10 баллов

		сервировки стола.	
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Делопроизводитель 1 квалификационный уровень ПКГ общеотраслевых служащих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Своевременное и качественное исполнение документ оборота	отсутствие замечаний	10 баллов
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	отсутствие	10 баллов
3	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	отсутствие замечаний	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Контрактный управляющий

№ п/п	Показатели	Условия получения выплаты	Количество баллов
1	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе в сфере контрактной системы при осуществлении закупок товаров, услуг для обеспечения муниципальных нужд	Отсутствие замечаний при выполнении трудовых обязанностей	10 баллов

2	Соблюдение требований законодательства в части информационной безопасности при работе в ЕИС в сфере закупок	Отсутствие нарушений правил работы в ЕИС в сфере закупок и инструкции	10 баллов
3	Соблюдение требований законодательства в части охраны труда	Отсутствие замечаний	10 баллов
	ИТОГО		30 баллов

3. **Показатели эффективности деятельности вспомогательного персонала, в том числе обслуживающего персонала**

Период премирования – ежемесячный

Кастелянша 2 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	выполнено	10 баллов
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником	выполнено	10 баллов

	норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности		
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Сторож 1 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	выполнено	10 баллов
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Дворник 1 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	выполнено	10 баллов
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30

	баллов

Уборщик служебных помещений 1 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	выполнено	10 баллов
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

Оператор стиральных машин 4 квалификационный разряд 1 квалификационного уровня ПКГ общеотраслевых профессий рабочих второго уровня

№п\п	Показатели	Условия получения выплаты	норма количество баллов
1	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	сохранность обеспечена	10 баллов
2	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	выполнено	10 баллов
3	Качественное выполнение требований Сан. Пин. дошкольных организаций без замечаний	Выполнение ежедневного санитарного режима без замечаний.	10 баллов
итого			итого 30 баллов

4. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

период премирования - квартал

Заместитель заведующего по административно- хозяйственной части

№ п/п	Показатели	Условия выплаты	Норма количество баллов

1	Своевременный ежедневный контроль за безопасной работой здания и соблюдение требований охраны труда	своевременное введение документации	10 баллов;
2	Своевременный ежедневный контроль исполнения требований охраны труда, выдачи СИЗ, соблюдение соглашения по охране труда	своевременное введение документации	10 баллов;
3	Своевременный ежедневный контроль внутриобьектового и пропускного режима, контроль выполнения требований антитеррористической защищенности	отсутствие предписаний;	10баллов;
4	Своевременный ежедневный контроль исполнения требований пожарной безопасности и противопожарного режима	своевременное и качественное исполнение; отсутствие замечаний	10 баллов;
5	Своевременный ежедневный контроль за выполнением требований сан.пин	своевременное введение документации	10 баллов
6	Своевременная организация непрерывно образовательной деятельности: расстановка обслуживающего персонала, выполнение срочных и непредвиденных аварийных работ	своевременное и качественное исполнение документации	10 баллов
7	Отсутствие фактов нарушений, замечаний к финансово-хозяйственной деятельности, контроль введения реестра исполнения контрактов и необходимой документации, своевременный контроль учета имущества организации	отсутствие нарушений, замечаний	10 баллов

8	Своевременное обеспечение необходимым оборудованием инвентарем и другими средствами для обеспечения требований законодательства	своевременное введение документации	10 баллов
9	Своевременное исполнение отчётной документации о финансово-хозяйственно деятельности дошкольной организации, в том числе своевременное возмещение СОУТ и другие расходы в соответствии с законодательством, планирование бюджета	наличие документации	10 баллов
10	Своевременный контроль соблюдения требований законодательства организациями договора аренды и обслуживания здания дошкольной организации (связь, свет, вода, тепло, выполнение услуг сантехника, электрика, плотника) и другие работы	своевременное и качественное исполнение документации	10 баллов
итого			100 баллов

Заместитель заведующего

№ п/п	Показатели	Условия выплаты	Количество балов
1	Контроль деятельности организации образовательного процесса с соблюдением условий охраны жизни и здоровья детей: допуск детей на организацию физического воспитания, приём больных детей, соблюдение инструкции по организации жизни и здоровья детей, контроль фактического состава в группах.	своевременное введение документации	10 баллов;
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	10 баллов;

		(законных представителей) на деятельность муниципального учреждения;	
3	Отсутствие предписаний контрольно – надзорных органов	отсутствие предписаний;	10баллов;
4	Своевременное и качественное размещение информации в рамках автоматизированной информационной системе сбора статистической отчетности «Мониторинг общего и дополнительного образования» (сайт Quality.iro38.ru), автоматизированная информационная система «Комплектование ДОУ» (сайт cndou.iro38.ru) ежедневная посещаемость и учет списочного состава.	своевременное и качественное исполнение; отсутствие замечаний	10 баллов;
5	Своевременное комплектование групп при наличии свободных мест, журнал приёма в образовательную организацию и журнал прекращения образовательных отношений, графика работы педагогических работников, своевременное принятие мер по расстановке кадров для организации непрерывной образовательной деятельности, своевременное исполнение запросов.	своевременное введение документации	10 баллов
6	Своевременный контроль работы комиссий образовательной организации и органов управления образовательной организации с введением документации	в наличии протоколы и графики заседаний	10 баллов
7	Отсутствие фактов нарушений, замечаний нарушений трудового	отсутствие нарушений,	10 баллов

	законодательства и законодательства образования в отношении деятельности дошкольной организации и неисполнение приказов по организации образовательной деятельности.	замечаний	
8	Своевременный контроль режима работы образовательной организации: режимов занятий, режима дня, праздников и мероприятий, соблюдение режима и условий аренды арендаторами.	своевременное введение документации	10 баллов
9	Качественная организация методического сопровождения образовательной деятельности: мероприятия работы наставников, обеспечение учебно- методической литературой и оборудованием образовательной программы дошкольного образования, соблюдение сроков повышения квалификации и прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности	наличие документации	10 баллов
10	Своевременная организация информационной открытости муниципального учреждения: своевременное размещение информации на официальном сайте в разделе «основные сведения» в соответствии с требованиями законодательства, размещение тематики месяца и распорядительных актов о приёме в образовательную организацию.	отсутствие замечаний по предоставлению информации участникам образовательных отношений	10 баллов
итого			100 баллов

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения

_____
(Ф.И.О. работника Учреждения)

_____
(оцениваемый период _____ г.)

N п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1		
2		
...		
Итого баллов		
Размер премии		

Председатель комиссии:	(подпись, дата)	(Ф.И.О.)
Работник Учреждения:	(подпись, дата)	(Ф.И.О.)

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Показатели эффективности деятельности Учреждения, его Руководителя

1. Показатели эффективности деятельности Учреждения:

N п/п	Наименование показателей эффективности деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности
1	Выполнение муниципального задания	100%;	20 баллов;	Отчет о выполнении муниципального задания

		99,9% - 95%;	10 баллов;	
		94,9% - 85%;	5 баллов;	
		менее 85%	"-" 5 баллов	
2	Соответствие фактического объема предоставленной муниципальной услуги показателям, определенным в муниципальном задании	100%;	25 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		менее 100%	"-" 5 баллов	
3	Качественное и своевременное исполнение распорядительных документов федеральных, региональных, муниципальных органов, в том числе органов управления образованием (исполнительская дисциплина)	своевременное и качественное исполнение;	10 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		неисполнение	"-" 5 баллов	
4	Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, конференциях, мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня, в том	очные/дистанционные:		Подтверждающие документы

	числе дистанционных (учитывается один более высокий уровень)			
		победители и призеры на международном уровне;	15/7 баллов;	
		победители и призеры на всероссийском уровне;	8/5 баллов;	
		победители и призеры на региональном уровне;	6/3 баллов;	
		победители и призеры на муниципальном уровне;	4/1 балла;	
		победители и призеры на окружном уровне;	2 балла;	
		отсутствие результатов	0 баллов	
5	Распространение и обобщение педагогических практик педагогами (учитывается один более высокий уровень)	очные/дистанционные:		Отчет руководителя муниципального учреждения
		на международном уровне;	10/5 баллов;	
		на всероссийском уровне;	8/4 баллов;	
		на региональном уровне;	6/3 баллов;	
		на муниципальном уровне;	4/1 балла;	

		на окружном уровне;	2 балла;	
		отсутствие	0 баллов	
6	Использование средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учредителя, а также субсидии на иные цели за отчетный период от суммы фактически поступившей субсидии на отчетный период (квартал)	100% - 99,9%;	10 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		99,8% - 99,6%;	9 баллов;	
		99,5% - 99,0%;	8 баллов;	
		менее 99,0%	0 баллов	
7	Исполнение мероприятий по энергосбережению согласно пункту 1 статьи 24 Федерального закона от 23 ноября 2009 года N 261-ФЗ "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", постановлению	исполнение;	10 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения

	администрации города Иркутска от 17 июня 2011 года N 031-06-1078/11 "Об организации мониторинга потребления энергетических ресурсов в органах местного самоуправления города Иркутска и муниципальных учреждениях города Иркутска"			
		неисполнение;	0 баллов;	
		не ведется журнал учета ежедневного потребления энергетических ресурсов	"-" 10 баллов	
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

2. Показатели эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения:

N п/п	Наименование показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев;	20 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения

		наличие несчастных случаев	"-" 20 баллов	
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность муниципального учреждения;	20 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска о дисциплинарной ответственности по результатам оперативной проверки по жалобе
		наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность муниципального учреждения	"-" 10 баллов	
3	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов	отсутствие предписаний;	30 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения о результатах проверки
		наличие предписаний	"-" 10 баллов	

4	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	наличие фактов конфликтных ситуаций в коллективе;	"-" 5 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администраци и города Иркутска о дисциплинарной ответственности по результатам оперативной проверки по жалобе
		отсутствие фактов конфликтных ситуаций в коллективе	0 баллов	
5	Своевременное и качественное размещение информации в рамках автоматизированной информационной системе сбора статистической отчетности "Мониторинг общего и дополнительного образования" (сайт	своевременное и качественное исполнение;	30 баллов;	Мониторинг исполнения своевременного и качественного размещение информации

	Quality.iro38.ru), автоматизированная информационная система "Комплектование ДОУ" (сайт cndou.iro38.ru)			
		несвоевременное и (или) некачественное исполнение	"-" 10 баллов	
6	Отсутствие фактов нарушений, замечаний к финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в ходе проведения (выданным по результатам проведения) контрольных мероприятий, проверок уполномоченными органами (в том числе по ведомственному контролю) в отчетном периоде	наличие нарушений, замечаний;	"-" 10 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения

		отсутствие нарушений, замечаний	0 баллов	
7	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	квота по приему на работу инвалидов выполняется;	0 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		квота по приему на работу инвалидов не выполняется;	"-" 2 балла;	
		квота по приему на работу инвалидов не распространяется на муниципальное учреждение	0 баллов	
8	Отсутствие недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением	отсутствие недостатков;	0 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		выявлены недостатки	"-" 2 балла	
9	Обеспечение выполнения муниципальным учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности по результатам мониторинга	наличие необоснованных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете муниципального учреждения;	"-" 5 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения

	выполнения муниципальным учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности			
		отсутствие необоснованных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете муниципального учреждения	0 баллов	
10	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе в сфере контрактной системы при осуществлении закупок товаров, услуг для обеспечения муниципальных нужд	соблюдение требований законодательства	0 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения
		несоблюдение требований законодательства	"-" 5 баллов	
11	Информационная открытость муниципального учреждения	отсутствие замечаний по сайту муниципального учреждения;	0 баллов;	Отчет руководителя муниципального учреждения, отсутствие предписаний
		наличие замечания по сайту мунОцениципального учреждения	"-" 5 баллов	
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников Учреждения

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения, его руководителя.

(оцениваемый период _____г.)

N п/п	Наименование показателей	Количество баллов
1. Выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения		
1		
2		
3		
Итого баллов		
2. Выполнение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения		
1		
2		
3		
Итого баллов		
Поправочный коэффициент		
Количество набранных баллов с учетом поправочного коэффициента		
Размер премии		

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ г. ИРКУТСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Города ИРКУТСКА детский сад №124
(МБДОУ г. Иркутска детский сад №124)
ЛЕРМОНТОВА, 297, ИРКУТСК 664033 ТЕЛЕФОН 42-01-66
0ГРН 1083812006442, ИНН 3812107916, КПП 381201001

Утверждаю
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детский сад №124
Г.В.Назаревская
20.10.2021

Положение
О СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ
От 20.10.2021

Принято на общем собрании
работников 20.10.21

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации
Т.Н. Самсонова

20.10.2021

Иркутск, 2021

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о социальных выплатах работникам Учреждения, подведомственно департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности: "Образование дошкольное",(далее – Положение) определяет основы установления социальных выплат работникам Учреждения

Глава 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

2. Работникам Учреждения, включая руководителя Учреждения, его заместителей, могут выплачиваться социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с настоящим Положением

3. Положение разрабатывается на основании Примерного положения о социальных выплатах и утверждается руководителем Учреждения в форме локального нормативного акта, принятого согласованием первичной профсоюзной организацией (далее – Профком)

4. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения.

5. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителя, материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, в следующих случаях:

1) в случае рождения ребенка - в размере не более 5000 рублей (при представлении копии свидетельства о рождении);

2) в случае регистрации брака - в размере не более 5000 рублей (при представлении копии свидетельства о регистрации);

3) в связи со смертью работника или близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящегося на иждивении (при предоставлении подтверждающих документов), - в размере не более 15000 рублей;

4) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет со дня рождения работников) - до 10000 рублей;

5) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости - до 10000 рублей.

6. Конкретные размеры социальных выплат устанавливаются Положением о социальных выплатах работникам Учреждения.

7. Социальные выплаты производятся:

1) работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельств письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

2) в случае смерти работника Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения одному из членов его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, при предоставлении в срок не позднее трех месяцев со дня смерти письменного заявления и соответствующих документов;

3) руководителю Учреждения - на основании приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельств письменного заявления руководителя муниципального учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

4) в случае смерти руководителя Учреждения - на основании приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска одному из членов его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, при предоставлении в срок не позднее трех месяцев со дня смерти письменного заявления и соответствующих документов.

8. Решение о предоставлении социальной выплаты или об отказе в ее предоставлении принимается руководителем Учреждения, начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска в течение 15 календарных дней с даты поступления заявления с приложением соответствующих документов.

В выплате материальной помощи отказывается в следующих случаях:

1) не предоставлены документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в подпунктах 1 - 3 пункта 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

2) отсутствуют обстоятельства, предусмотренные подпунктами 4, 5 пункта 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

3) документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах, предоставлены с нарушением сроков, предусмотренных пунктом 7 настоящего Положения о социальных выплатах;

4) отсутствует экономия фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об отказе в предоставлении социальной выплаты оформляется письменно с указанием причин отказа.

Лица, расторгнувшие трудовой договор до наступления обстоятельств, указанных в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах, права на предоставление социальных выплат не имеют.

9. Социальные выплаты выплачиваются в течение 30 календарных дней с даты издания приказа руководителя Учреждения, начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска путем перечисления денежных средств с лицевого счета Учреждения на счет кредитной организации по реквизитам, указанным

заявлении.