

«ПРИНЯТО»

На Общем собрании  
трудового коллектива  
МБДОУ детский сад № 12 «Белочка»  
Протокол от 07.06.2023 № 2

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ  
детский сад № 12 «Белочка»

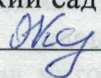
С.В. Нечаева

Приказ от 08.06.2023 № 38



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
детский сад № 12 «Белочка»

 Короткова О.А.

## Положение

### об оплате труда работников

### Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Белочка» г. Котовска Тамбовской области

#### 1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Белочка» г. Котовска Тамбовской области (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города от 24.05.2023 № 547 «О внесении изменений в примерное положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, утвержденное постановлением администрации города Котовска от 28.12.2017 № 2015 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 «Белочка» г. Котовска Тамбовской области (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области, с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При установлении оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.4.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Выплаты социального характера устанавливаются работникам учреждения при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь на медикаменты, погребение, выплаты, связанные с выходом на пенсию, юбилейными датами и другие), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании его письменного заявления и постановления администрации города.

1.8. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

1.9. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается локальным нормативным актом работодателя в порядке, установленном постановлением администрации города от 04.07.2016 №1233 «Об утверждении предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) муниципального учреждения и Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения».

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей (рабочих профессий), относимых к основному персоналу:

№ п/п	Наименование должности
1	Заведующий
2	Заместитель заведующего по ВМР
3	Заместитель заведующего по АХР
4	Методист
5	Старший воспитатель
6	Музыкальный руководитель
7	Учитель-логопед
8	Педагог-психолог
9	Социальный педагог
10	Воспитатель
11	Заведующий складом
12	Помощник воспитателя
13	Младший воспитатель
14	Медсестра
15	Делопроизводитель
16	Документовед

17	Ведущий экономист
18	Шеф-повар
19	Повар
20	Кухонный работник
21	Оператор стиральных машин
22	Вахтер
23	Сторож
24	Дворник
25	Уборщик производственных или служебных помещений
26	Кастелянша
27	Слесарь-сантехник
28	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования

## 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.1. Должности (профессии) работников и отнесение должностей (профессий) работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета размера повышающего коэффициента по занимаемой должности), увеличенный на размер повышающего коэффициента по должности основного персонала образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Белочка» г. Котовска Тамбовской области по профессионально - квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности), рублей в месяц	Размер повышающего коэффициента по должности работников основного персонала	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей в месяц
1	2	3	4	5
1.ПКГ первого уровня				
1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1	Помощник воспитателя	7536	0,00	7536
1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				

1	Делопроизводитель	7536	0,00	7536
1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; кухонный рабочий; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); слесарь-сантехник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; оператор стиральных машин; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	7536	0,00	7536
2. ПКГ второго уровня				
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1	Наименование 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-сантехник; оператор стиральных машин; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	8613	0,00	8613
2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8975	0,00	8975
3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9302	0,00	9302
4	Наименование профессий	9647	0,00	9647

	рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы			
2.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1	Младший воспитатель	8613	0,00	8613
2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	Заведующий складом;	8975	0,00	8975
2	Заведующий производством (шеф – повар);	9302	0,00	9302
2.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1	Медицинская сестра	9302	0,1	10232
3. ПКГ третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	10125	0,2	12150
2	Педагог дополнительного образования; социальный педагог;	10125	0,3	13163
3	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	10125	0,4	14175
4	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед);	10125	0,5	15188
3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Документовед; инженер-программист (программист); инженер по охране труда и технике безопасности; экономист;	8904	0,00	8904
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	9011	0,00	89011
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	9305	0,00	9305
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9483	0,00	9483
4. ПКГ четвертого уровня				
4.1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня, в том числе работников культуры, искусства и кинематографии»				
1	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11731	0,00	11731

В размер окладов должностей педагогических работников ППК третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012.»

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные работодателем в локальных нормативных актах, не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных постановлением администрации города.

### **3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы.**

3.1. Работникам устанавливаются следующие размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы:

3.1.1. Повышающий коэффициент по должности работников основного персонала учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

по ППК второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

по ППК третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

по ППК четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50;

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться к работникам, не отнесенным к основному персоналу, при этом должности и рабочие профессии должны быть отнесены к ППК второго, третьего и четвертого уровней.

Применение повышающего коэффициента по должности основного персонала увеличивает оклад, ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.2. Повышающий коэффициент работникам основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,29 - при наличии высшей квалификационной категории

0,19 - при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание по профилю его деятельности: «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в соответствующей отрасли устанавливается повышающий коэффициент по должности в размере 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий, орденов и медалей повышающий коэффициент применяется однократно и только по основной работе.

3.1.4. Повышающий коэффициент по должности «старший», устанавливается работникам основного персонала с целью повышения их ответственности при исполнении

трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,5 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работодателем. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность (рабочую профессию), изменения (не подтверждения) квалификационной категории. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в локальных актах работодателя и в трудовых договорах работников.

#### **4. Размеры, периоды и условия выплаты персонального повышающего Коэффициента**

4.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может быть отменен или размер его снижен решением руководителя учреждения при нарушении работником федерального, областного законодательства, иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей.

#### **5. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников учреждения, основные условия их установления**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) и производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

5.1.4. при выполнении работником объема педагогической работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.1.5. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.7. за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

5.1.8. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты – 25 процентов части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## **6. Перечень видов премий и иных выплат стимулирующего характера для работников Учреждения, основные условия их установления**

6.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие виды премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- иные критерии, установленные работодателем.

Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального акта работодателя.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в следующих случаях:

- подготовка учреждения к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий;
- других особо важных и ответственных работ.



Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

6.2. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка молодым специалистам.

6.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическая и инновационная деятельность;
- разработка эффективных предложений по организации работы учреждения;
- работа, связанная со спецификой контингента воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- специфика образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- организация и проведение тематических лекций, мероприятий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении до 250 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или размер его снижен работодателем за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

6.2.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается на основании постановления администрации области.

6.3. Конкретные виды премий и иные выплаты стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

7.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

Должностной оклад устанавливается в размере 15500 рублей для руководителя:

- прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности и назначенного на должность;
- прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности после истечения срока действия квалификационной категории.

7.3. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента может складываться из следующих коэффициентов:

до 0,20 – за наличие ученой степени (кандидата, доктора наук);

до 0,20 – имеющего почетное звание «заслуженный»;

до 0,10 – имеющего звание «доцент»;

до 0,15 – имеющего почетное звание «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения, отраслевыми грамотами профильных Министерств;

масштабность управления:

- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

- за каждого работника списочного состава 0,0005;

- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 0,5.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

7.5. Коэффициенты, предусмотренные в п.7.3., распространяются на заместителей руководителя учреждения для установления персонального повышающего коэффициента, который не должен превышать 3,0.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям производятся в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.8. Руководителю учреждения, его заместителям по решению работодателя с учетом результатов деятельности учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.8.1. Премия руководителю учреждения ежемесячно устанавливается постановлением администрации города в размере до 35 процентов должностного оклада. Ежемесячная премия устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются постановлением администрации города.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается на основании постановления администрации города.

7.8.2. Заместителям руководителя учреждения премии устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

7.9. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы;

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителям, заместителям руководителя по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.9.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплаты может складываться из следующих показателей:

- положительная динамика качества знаний воспитанников;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в размере до 145 процентов должностного оклада.

Размер надбавки может быть отменен или размер её снижен за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение результативности в работе.

7.9.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах руководителя учреждения, его заместителей.

7.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности 3.