

ПРИНЯТО
решением общего собрания трудового
коллектива МАДОУ «Детский сад
«Звездочка» г. Белоярский»
от «26» декабря 2023 г. протокол № 8

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ «Детский сад
«Звездочка» г. Белоярский»
от «26» декабря 2023 года № 249

П О Л О Ж Е Н И Е
**о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Белоярского района
«Детский сад «Звездочка» г. Белоярский»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений Белоярского района, подведомственных Комитету по образованию администрации Белоярского района (далее – учреждение), и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) порядок и условия установления иных выплат;
- 5) порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- 6) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системе оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих», и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
1.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>		
2.1	1 квалификационный уровень	лаборант	16 094
2.2	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	17 718
3	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</i>		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам	17 718

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к

профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1.1	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, секретарь учебной части	15 503
2	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	17 718
2.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	18 604
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	19 490
2.4	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2	<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503

2.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127
2.4	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1	Специалист по охране труда ³	18 604
2	Специалист административно-хозяйственной деятельности ²	18 604
3	Специалист по закупкам ¹	17 718

2.6. Размеры должностных окладов установлены с учетом действующих требований профессиональных стандартов:

¹приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

²приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

³приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты (доплаты).

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.7.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, устанавливаются следующие размеры доплаты к окладу (должностному окладу):

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3	За высшую квалификационную категорию	15
4	За первую квалификационную категорию	10

2.7.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук» при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливаются следующие размеры доплаты к окладу (должностному окладу):

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)
1	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2	За ученую степень «Кандидат наук»	1600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой работником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.3. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.7.4. Доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.7.1 – 2.7.3 пункта 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в позиции 6 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы.

2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками), в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты 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.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы Белоярского района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района» осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.5. Размеры компенсационных выплат определяются следующим образом:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	Выплата за работу в ночное время	20% оклада ((должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Выплата при совмещении профессий (должностей),	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии) или	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в

	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
6.1	За заведование учебным, методическим кабинетом, мастерскими, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		
6.1.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.3	за работу в группах компенсирующего обучения (направленности) обучающихся с ОВЗ	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4	за работу в группах для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5	за работу в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ОВЗ	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7	Районный коэффициент к заработной плате (за работу в местностях с особыми климатическими условиями)	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района

8	Процентная надбавка к заработной плате (за работу в районах Крайнего Севера)	до 80%	от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района»
---	--	--------	---

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы за год.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего положения и компенсационных выплат.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур.

Для оценки труда работников и установления выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, на основании приказа руководителя из числа работников учреждения создается комиссия по оценке эффективности деятельности работников учреждения с участием представительного органа работников (далее – Комиссия). Председателем Комиссии является руководитель учреждения. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Председатель, член Комиссии не участвуют в обсуждении и согласовании собственных показателей эффективности деятельности, а также показателей эффективности деятельности работника учреждения, с которым он состоит в родственных отношениях.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.2. Устанавливаются следующий перечень и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	<u>За интенсивность и высокие результаты работы</u>	0-50% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	<u>Специалистам</u> (за исключением педагогических работников), <u>служащим</u> за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	<u>Рабочим</u> за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды, выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ)	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
2	<u>Выплата за качество выполняемых работ</u>	0-50% (для вновь принятых – не менее 10% на срок 1 год)	<u>заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам</u> в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		в абсолютном размере	<i>педагогическим работникам</i> за особые достижения при выполнении работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	<i>Премияльная выплата по итогам работы за год</i>	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Всем работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

1) высокую результативность работы:

а) ответственное отношение к сохранности имущества учреждения, эффективное применение орудий труда – в размере 15% от повышенного должностного оклада (оклада) работника;

б) своевременное, качественное предоставление запрашиваемой информации – в размере 18% от повышенного должностного оклада (оклада) работника;

в) достижение значимых результатов в профессиональной деятельности – в размере 20% от повышенного должностного оклада (оклада) работника;

2) участие в выполнении важных работ, мероприятий - в размере 12% от повышенного должностного оклада (оклада) работника;

3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения - в размере 10% от повышенного должностного оклада (оклада) работника;

Вновь принятым работникам, работникам, переведенным на другую должность внутри учреждения, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 10% с даты приема на работу (с даты перевода на другую работу внутри учреждения, с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

Стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и производится по основной занимаемой должности за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Снижение (лишение) выплаты за интенсивность производится за месяц, в котором подтвержден (или) выявлен факт по следующим показателям и критериям:

Показатели	Критерии снижения	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты
------------	-------------------	---

		работнику
Высокая результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	несвоевременное (некачественное) представление отчетности, иной запрашиваемой информации	20
	халатное отношение к сохранности имущества учреждения	20
	установленные факты неисполнения должностных обязанностей	30
	нарушение требований охраны труда, правил техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	30
	нарушение трудовой дисциплины	50
	наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	50
	детский травматизм по вине работника	50
	увольнение в течение месяца за виновные действия, а также наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100

Уменьшение размера выплаты или ее лишение происходит на основании приказов о применении к работнику дисциплинарного взыскания, об увольнении за виновные действия; результатов анкетирования родителей (законных представителей); справки по итогам служебного расследования или при проверке по жалобе; акта о несчастном случае; справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения, контроля Комитета по образованию и (или) других контролирующих органов; докладной заместителя руководителя о порче или утере имущества.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, принимаемыми общим собранием трудового коллектива учреждения и утверждаемыми приказом руководителя, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным распоряжением Комитета по образованию.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.4.1. Максимальный количественный показатель по показателям и критериям составляет 100 баллов по каждому работнику Учреждения.

В Учреждении применяется структурный метод распределения фонда стимулирующих выплат: общий фонд стимулирующих выплат делится на фонды стимулирующих выплат по каждой категории работников Учреждения пропорционально фондам должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

Стоимость одного балла по категориям работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$P16 = ((OFC - FCP) / Q_{тс}) / 100, \text{ где}$$

OFC – общий фонд стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

ФСР – максимальный фонд стимулирующих выплат руководителю Учреждения от общего фонда стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

ОФС = (ФДО кр * 10%);

ФДО кр - фонд должностных окладов по категориям работников Учреждения, руб.;

ФСР = ОФС * 10 % (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, руб.);

Qтс – количество тарифных ставок по категориям работников Учреждения, шт. ед.

4.4.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения и выплачивается ежемесячно.

Размер выплаты за качество зависит от объема нагрузки (выполняемой работы). В случае если фактический объем труда работника выше (ниже) установленных законодательством Российской Федерации норм, стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и выплачивается за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени, в том числе по временно замещаемым (совмещение, замена) одноименным должностям.

Вновь принятым работникам, работникам, переведенным на другую должность внутри учреждения, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% с даты приема на работу (с даты перевода на другую работу внутри учреждения, с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

При наличии у работника нарушений устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) в течение установленного для выплаты периода работы, работник исключается из числа получателей выплаты за качество за месяц, в котором на него было наложено взыскание.

4.4.3. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда педагогическим работникам может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ.

Размер разовой выплаты устанавливается педагогическим работникам в абсолютном размере в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников:

а) результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей – в размере 1000 рублей;

б) личный вклад в совершенствование образовательного процесса – в размере 2000 рублей;

в) достижение стабильно высоких результатов в обучении и воспитании воспитанников – в размере 2500 рублей.

г) высокое профессиональное мастерство – в размере 3500 рублей.

Предложение о разовой выплате (с обязательным обоснованием) представляется в Комиссию курирующим заместителем руководителя учреждения.

Если у членов Комиссии не имеется возражений, замечаний, предложений, то Комиссия принимает решение согласовать предварительный список получателей разовой выплаты с указанием ее размера. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о разовой выплате.

4.5. Выплата по итогам работы за год (далее – выплата) осуществляется с целью

поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Выплата осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, в размере не более одного фонда оплаты труда работника.

Начисление выплаты осуществляется по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, а также имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Выплата в размере пропорционально отработанному времени в календарном году осуществляется работникам:

1) проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) увольнение в порядке перевода или по собственному желанию в связи с переходом на работу в другое учреждение, финансируемое из бюджета Белоярского района; в связи с выходом на пенсию; призывом на военную службу; по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата работников, изменение существенных условий трудового договора, длительная болезнь);

б) рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);

в) поступление в учебное заведение на очную форму обучения;

г) переход на выборную должность;

2) вернувшимся на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перечень показателей и условий для поощрительной выплаты работникам учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера выплаты:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

5.2. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру:

№ п/п	Тип учреждения	Наименование должностей	Размер окладов (должностных окладов), рублей
1.	Дошкольное образовательное учреждение	Главный бухгалтер	28000
		Заместитель заведующего	28000
		Заместитель заведующего, деятельность которого непосредственно связана с образовательной деятельностью	30000

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременная выплата молодым специалистам.

При формировании фонда оплаты труда на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

6.2. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Единовременное премирование осуществляется по согласованию с Комитетом по образованию не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной выплаты не может превышать 10000 рублей.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата осуществляется, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществляется:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- 3) работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.
