

работников МАДОУ «Детский сад «Олененок»  
с.Казым (протокол № 4 от 25.08.17г)

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Олененок» с.Казым»

(в редакции приказов от 17.10.2017г № 225, от 12.02.2018г № 23, от 09.10.2018г № 166, от 22.01.2019г № 18-о, от 01.04.2019г № 57-о, от 21.08.2019г № 128-о, от 08.11.2019г № 199-о, от 14.02.2020г № 25-о, от 21.04.2020г № 66-о, от 15.06.2020г № 101, от 30.12.2020г № 247-о, от 30.08.2021 года № 153-о, от 06.09.2021 года № 166-о, от 19.11.2021 года № 208-о, от 22.04.2022г № 68-о, от 30.06.2022 года № 123-о, от 23.08.2022г № 147-о, от 10.01.2023 года № 3-о, от 17.11.2023 года № 149-о)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Олененок» с.Казым» (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад «Олененок» с.Казым» (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) другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные постановлением администрации Белоярского района от 19 апреля 2017 года № 329 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района» (далее – постановление № 329), настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере **7498** рубль (далее – ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) государственных гарантий по оплате труда;
- 2) обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- 3) постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

4) постановления Министерства труда<sup>2</sup> и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – постановление Минтруда РФ № 37);

5) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – приказ Минздравсоцразвития РФ № 761н);

6) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

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

8) приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

9) распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

10) приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

11) приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

12) мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

1.7. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Минимальная заработная плата<sup>3</sup> работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

*Работникам, принятым на неполную ставку, либо не выполнившим месячную норму труда по уважительным причинам (временная нетрудоспособность; нахождение в командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске и др.), доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается пропорционально отработанному времени*

*Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.*

1.8. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **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, рабочих предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

1) для педагогического работника – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) для специалиста, относимого к вспомогательному персоналу Учреждения, – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации увеличенной на единицу.

2.3. Схема расчета должностного оклада служащего Учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Учреждения в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки.

2.6. Размер базового коэффициента определяется следующим образом:

Уровень образования специалиста, служащего Учреждения	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	<b>1,18</b>

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития РФ № 761н, постановлением Минтруда РФ № 37.

2.7. В Учреждении педагогическим работникам и специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью устанавливается коэффициент территории для сельской местности –1,2.

2.8. Размер коэффициента специфики работы определяется следующим образом:

<i>Типы учреждений, виды деятельности и категории работников</i>	<i>Размер коэффициента специфики работы</i>
<b>1.1. Работа в дошкольном образовательном учреждении: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих</b>	<b>0,37 0,32</b>
1.2. Работа помощника воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4. Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.5. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

1.7. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	
1.9. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.11. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.12. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.13. Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

1) коэффициента за квалификационную категорию;

2) коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для специалистов Учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения и определяется следующим образом:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория	0,20
первая категория	0,10

2.9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается специалистам Учреждения.

Размер коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР определяются следующим образом:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды
---	--

	(ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания: «Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,20
нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением нагрудного знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения

ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.11. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.12. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения 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 учащимися (воспитанниками) 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;

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.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями 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 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), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Вид выплаты, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Размеры компенсационных выплат определяются следующим образом:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
		- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы	

		рабочего времени	
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника
4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<i>До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии)</i>	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6	Повышение оплаты труда женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1
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 от 08 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»
8	Процентная надбавка (за работу в местностях Крайнего Севера)	До 80%	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

#### **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) премиальные выплаты по итогам работы за год.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 17% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка, в том числе при работе на условиях внутреннего совместительства согласно тарификации (штатному расписанию), совмещения, исполнения обязанностей на время отсутствия основного работника.

4.2. Устанавливаются следующий перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	Специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2	Выплата за качество выполняемых работ	0-100% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, с даты приема на работу

		<i>В абсолютном размере</i>	<i>Всем работникам за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата</i>	<i>Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда</i>
3	<i>Премияльная выплата по итогам работы за год</i>	<i>До 1 фонда оплаты труда работника</i>	<i>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</i>	<i>1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда</i>

4.3 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее – выплата за интенсивность) характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим за:

- 1) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения – в размере 20% от должностного оклада;
- 2) ответственное отношение к сохранности имущества учреждения, эффективное применение орудий труда – в размере 25% от должностного оклада;
- 3) повышение производительности труда – в размере 30% от должностного оклада;
- 4) своевременное, качественное предоставление запрашиваемой информации – в размере 35% от должностного оклада;
- 5) достижение значимых результатов в профессиональной деятельности – в размере 40% от должностного оклада;
- 6) личный вклад в совершенствование хозяйственной деятельности учреждения – в размере 45% от должностного оклада.

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

Выплата за интенсивность устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

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

<i>Показатели</i>	<i>Критерии снижения</i>	<i>Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику</i>
<i>Высокая результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения</i>	<i>несвоевременное (некачественное) представление отчетности, иной запрашиваемой информации</i>	20
	<i>халатное отношение к сохранности имущества учреждения</i>	20
	<i>установленные факты неисполнения должностных обязанностей</i>	30
	<i>нарушение требований охраны труда, правил техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима</i>	30
	<i>нарушение трудовой дисциплины</i>	50
	<i>наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений</i>	50
	<i>детский травматизм по вине работника</i>	50
	<i>увольнение в течение месяца за виновные действия, а также наличие неснятого дисциплинарного взыскания</i>	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 по административно-хозяйственной работе о порче или утере имущества.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Комитетом по образованию администрации Белоярского района (далее – показатели и критерии), принимаемыми общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждаемыми приказом руководителя Учреждения.

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:

$$P1б = ((OFC - ФСР) / Qтс) / 100, \text{ где}$$

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

ФСР – максимальный фонд стимулирующих выплат руководителю Учреждения от

общего фонда стимулирующих выплат по <sup>13</sup> категориям работников Учреждения, руб.;

$ОФС = (ФДО\ кр * 17\%);$

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

$ФСР = ОФС * 13\%$  (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, руб.);

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

Размер выплаты за качество устанавливается на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года по результатам предшествующего периода и осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника и не может превышать 100% должностного оклада работника.

4.4.2. 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.

Стимулирующая выплата за качество выплачивается работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

4.4.3. Для оценки труда работников и обоснования данной оценки на основании приказа руководителя Учреждения из числа работников Учреждения создается рабочая комиссия по оценке эффективности деятельности работников Учреждения (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.

В срок не позднее 25 сентября каждого года на основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году.

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.

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 не менее 15% от должностного оклада с даты приема на работу (перевода на другую должность, выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

4.4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) (далее – разовая выплата).

1. Размер разовой выплаты устанавливается педагогическим работникам в абсолютном размере за:

1) создание условий для самореализации воспитанников, результативность работы с воспитанниками из социально неблагополучных семей – в размере 1000 рублей;

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

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

4) высокое профессиональное мастерство – в размере 3500 рублей.

5) за качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней (далее – НОД):

а) за осуществление профессиональной служебной деятельности (выполнение трудовых функций) на рабочем месте по месту нахождения Учреждения работникам, отработавшим менее 10 рабочих дней – в размере 2 000 рублей;

б) за осуществление профессиональной служебной деятельности (выполнение трудовых функций) на рабочем месте по месту нахождения Учреждения работникам, отработавшим свыше 10 рабочих дней – в размере 4000 рублей.

2. Размер разовой выплаты устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим в абсолютном размере за:

1) активное участие в выполнении важных работ, мероприятий – в размере 3000 рублей.

2) за качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней (НОД):

а) осуществление профессиональной служебной деятельности (выполнение трудовых функций) на рабочем месте по месту нахождения Учреждения до 10 рабочих дней – в размере 2 000 рублей;

б) осуществление профессиональной служебной деятельности (выполнение трудовых функций) на рабочем месте по месту нахождения Учреждения свыше 10 рабочих дней – в размере 4000 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. Премияльная выплата по итогам работы за год (далее – премия) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Премия выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда размере до одного месячного фонда оплаты труда работника за фактически отработанное время в календарном году по основной занимаемой должности по основному месту работы.

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

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году выплачивается 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) вернувшись на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

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

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и 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.

5.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, приказа руководителя Учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается для всех категорий работников Учреждения в размере 1,5 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата 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.

5.4. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам, а также (в случаях и порядке, установленных в коллективном договоре) к юбилейным датам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

*Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3-х раз в календарном году по согласованию с Комитетом по образованию не позднее праздничного дня или профессионального праздника.*

5.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности осуществляется ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки.