

**Положение
о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлениями администрации города Лангепаса от 30.01.2018 № 95 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса» (ред. от 19.10.2017), от 17.07.2017 № 1068 «О внесении изменений в постановление администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Лангепаса», от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Лангепаса».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Росинка» (далее по тексту – работники, учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда и регламентируется в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);

Федеральных законов от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 2 части 2 и пункт 2 части 4 статьи 23); от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»; от 28.12.2012 №с 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-208 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки, утверждённого распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 (далее – Номенклатура);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссией по урегулированию социальных трудовых отношений от 22.12.2017 года протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (зарегистрировано Минюстом России 06.10.2010, регистрационный № 18638) (далее – Квалификационные характеристики);

тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих, утверждённых постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 3;

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждённого постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559;

Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15.05.2014, регистрационный № 32284);

приказа 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» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204);

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляемых образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388);

методических рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (направлены в адрес субъекта Российской Федерации письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02);

методических рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (направлены в адрес муниципального образования города Лангепаса письмом Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа от 23.01.2018 17-Исх-314);

а также с учётом мнения работников первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Положение о системе оплаты труда работников учреждения и порядок его применения (далее – Положение) распространяется на всех работников учреждения и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

основные условия оплаты труда и особенности оплаты труда отдельных педагогических работников;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: размеры должностных окладов и тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе в условиях отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера (в том числе определяет систему премирования).

1.6. Схема расчетов должностных окладов и тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 150 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.7. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 3 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

1.7.1. Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:
должностного оклада (тарифной ставки);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат.

1.10. 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 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре».

1.10.1. 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, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

1.10.2. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

2.2. Схема расчета должностного оклада заведующего, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается 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 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, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Заведующий
2.	Заместители руководителя	Заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Начальник хозяйственного отдела, шеф-повар

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной 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;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью 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.

Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, инспектор по кадрам, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда

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

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Помощник воспитателя, делопроизводитель

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работнику 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 заведующего учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента в учреждении

Уровень образования заведующего, его заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалиста, служащего	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, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории, установленный в учреждении, расположенного в городской местности, - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей заведующего, его заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей заведующего, его заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих

№ п/п	Виды деятельности в учреждении и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа (кроме заведующего учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения и педагогических работников) в учреждении	0,025
1.2.	Работа помощника воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 1 года до 3 лет).	0,10
1.5.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.6.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.7.	Работа воспитателя (в том числе старшего) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

1.8.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в учреждении	0,10

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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 работников учреждения, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, 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.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию в учреждении

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
высшая категория	0,2
первая категория	0,1

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания ХМАО-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается заведующему, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений и специалистам учреждения.

Размер коэффициента 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 указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента 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 в учреждении

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента 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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные звания	
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
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) 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, 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 устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда заведующего, заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются муниципальными правовыми актами.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления в учреждении

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается заведующему учреждению, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления в учреждении

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения. Тарифные коэффициенты приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

2.16. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих».

2.17. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы фактической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника (работа в две смены), на период не свыше двух месяцев;

- 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.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы 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 рабочих мест.

Заведующий 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, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 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».

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), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, 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. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьёй 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: 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; 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	Осуществляется в соответствии со статьёй 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.

3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4%	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея.
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	В полуторном размере за первые два часа работы; в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом заведующего 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. Почасовая оплата труда работника за пределами основного времени за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	До 100 % должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100 % фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии. Производится за фактически отработанное время в одинарном размере, не более чем за: 4 часа 48 минут в день в группе при 12-ти часовой режиме работы учреждения	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом заведующего по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы. Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 129, 133, 151 Трудового кодекса РФ
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса РФ и Законом ХМАО-Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях ХМАО-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования ХМАО-Югры».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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.

3.8. За выполнение дополнительной работы за пределами основного времени работника низкооплачиваемой категории размеры его выплат (за совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) должны производиться сверх минимального размера оплаты труда при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

3.9. Размеры выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом заведующего учреждением.

IV. 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:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

		0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности.	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	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 организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере заместителям заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам. Размер данной выплаты закрепляется приказом заведующего учреждением на основании служебной записки главного бухгалтера (с учётом анализа средств от приносящей доход деятельности) и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3.2. Ежемесячно, с даты приема на работу, в размере от 0 до 100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника специалистом (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период. Выплата за интенсивность и высокие результаты может устанавливаться по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, год) с учётом степени напряжённости выполняемой работы и достигнутых результатов за установленный период. Размер данной выплаты закрепляется приказом заведующего учреждением на основании служебных записок руководителей структурных подразделений в пределах средств фонда оплаты труда.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

4.4.1. Ежемесячно в размере от 0 до 100% в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) для работников, согласно приложению 1 (заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар) и приложению 2 (педагогический персонал):

1) каждый работник самостоятельно ежемесячно заполняет установленную форму оценочного листа и передаёт на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат;

2) установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие и выводится средний показатель (за период с января по июнь и с июля по декабрь текущего календарного года);

3) выплачивается ежемесячно в следующем полугодии;

4) для достижения целевого показателя по категории работников «педагогический персонал» возможно применение повышающего коэффициента в одинаковом размере в пределах средств фонда оплаты труда на основании служебной записки главного бухгалтера; размер коэффициента рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом заведующего.

4.4.2. Ежемесячно за счёт приносящей доход деятельности в абсолютном размере для категории работников (в соответствии п.2. таблицы 12) на основании показателей эффективности деятельности.

4.4.3. Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в абсолютном размере работникам за особые достижения при выполнении услуг работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности (личный вклад каждого работника в достижение значимых результатов для учреждения).

4.5. В качестве критериев и показателей за качество выполняемых работ и показателей эффективности деятельности работников используются индикаторы оценки, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор представляется в исчислимом формате (в процентах, единицах и прочих единицах измерений).

4.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты, достигнутые в отчётном периоде. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.6.1. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

4.6.2. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально обработанному времени.

4.6.3. Примерный перечень условий для премирования работников 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.

4) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы в процессе труда.

4.6.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.6.5. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная 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%

4.7. Размер стимулирующих выплат (кроме п. 4.3), а также размер снижения (лишения) стимулирующей выплаты (п.4,6) осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом заведующего учреждением.

4.8. Для работников вновь принятых, выходящих из отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет выплаты устанавливаются с учетом ежемесячных показателей (приложение 1 - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар; приложение 2 - педагогический персонал) на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом руководителя до следующего оценочного периода.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата заведующего учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат заведующему учреждению устанавливаются муниципальными правовыми актами, и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям заведующего учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами заведующего учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются заведующему, заместителям заведующего и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему учреждению определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными муниципальными правовыми актами.

5.6. Установление стимулирующих выплат заведующему учреждению осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада заведующего учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются муниципальными правовыми актами.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование заведующего учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера со штатной численностью (79,75) в диапазоне от 50 до 99 единиц - 13%;

5.8. Стимулирующие выплаты заведующему учреждению снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение заведующим по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2 раздела IV настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты заведующему, заместителям заведующего и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей и главного бухгалтера) – 4.

5.13. Условия оплаты труда заведующего учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. 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:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностного оклада, установленного по основной должности, стимулирующей выплаты, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Стимулирующая выплата для целей исчисления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимается в размере, установленном при формировании годового фонда оплаты труда учреждения.

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 выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником учреждения с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата осуществляется из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определённому объёму педагогической работы.

6.7. Помимо оплаты труда за фактический объём педагогической работы, педагогическим работникам учреждения могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной

деятельностью (участие педагогов в тематических образовательных событиях по плану учреждения, участие в составе рабочих и творческих групп по подготовке и проведению образовательных мероприятий, участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (обследование, написание характеристик и представлений).

Размер выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу и определяется из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалифицированному уровню (от 5% до 30% в зависимости от степени участия каждого педагога, значимости образовательного события и фактической нагрузки за пределами основного времени. Размер данной выплаты закрепляется приказом заведующего учреждением на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения объёмов средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, увеличивается на сумму средств, направляемую на выплаты, предусмотренные законодательством и связанные с обеспечением заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, подтверждаемую бухгалтерскими документами и экономическими расчетами.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% 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;

- на иные выплаты 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.

7.3. Заведующий учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4. Предусматривается поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Заведующий учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего, главного бухгалтера.

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 1. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
1. Повышение качества результатов деятельности		35
1.1. Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр.: федеральный и региональный уровень – 5 баллов муниципальный и окружной уровень – 3 баллов	ежемесячно	15
1.2. Выполнение плана по дето-дням:		20
90% - 100% – 20 баллов 71% - 89% – 15 баллов 50% - 70% – 10 баллов менее 50% – 0 баллов	Ежемесячно (кроме летнего периода)	
80% - 100% – 20 баллов 50% - 79% – 15 баллов 30% - 49% – 10 баллов менее 30% – 0 баллов	Ежемесячно (в летний период)	
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		45
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, в части организации образовательного процесса: отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	5
2.2. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников: более 70% – 5 баллов 50% - 69% – 4 балла 30% - 49% – 3 балла менее 30% – 0 баллов	Ежемесячно нарастающим итогом	5
2.3. Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах: федеральный и региональный уровень – 1 балл, но не более 3 муниципальный уровень – 0,5 балла, но не более 7	Определяется раз в полугодие в январе и июле	10
2.4. Качество организации питания в соответствии с требованиями основной образовательной программы: отсутствие обоснованных жалоб/замечаний по организации питания – 10 баллов вспышка пищевой интоксикации – минус 20 баллов	Ежемесячно	10

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
2.5. Количество случаев детского травматизма во время воспитательно-образовательного процесса: отсутствие – 5 баллов наличие – минус 5 баллов	Ежемесячно	5
2.6. Обобщение опыта работы педагогического коллектива – 10 баллов	Ежемесячно	10
3. Высокий уровень управленческой деятельности		20
3.1. Оказание дополнительных платных услуг (фактически действующих): 5 и более видов услуг – 5 баллов от 1 до 4 видов услуг – 3 баллов	Ежемесячно	5
3.2. Эффективное управление коллективом педагогических работников: Текучесть кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 балла более 5% – 0 баллов	Ежемесячно	5
3.3. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере образовательной деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий): отсутствие – 10 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	10
4. Повышение открытости учреждения		20
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в департамент образования и молодежной политики администрации города Лангепаса: отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.2. Ведение информационного сайта учреждения: наличие обновленной актуальной информации об учреждении и событиях – 5 баллов отсутствие обновления – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.3. Взаимодействие с муниципальными образовательными учреждениями: наличие совместно реализуемых мероприятий – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.4. Работа со средствами массовой информации: наличие положительных материалов о деятельности учреждения в СМИ – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	5
Всего		120

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 2. Главный бухгалтер

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
1. Повышение качества результатов деятельности		35
1.1. Качество планирования с учетом процента изменения плана финансово-хозяйственной деятельности менее 5% – 15 баллов 5% - 10% – 10 баллов свыше 10% – 0 баллов	Ежемесячно	15
1.2. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (процент): 90% -100% – 20 баллов 71% - 89% – 15 баллов 50% - 70% – 10 баллов менее 50% – 0 баллов	Ежемесячно	20
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		45
2.1. Своевременное и качественное предоставление отчетности наличие ошибок – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно Ежеквартально Годовая	10
2.2. Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	10
2.3. Наличие молодых специалистов (стаж работы до 3 лет) наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно, нарастающим итогом	5
2.4. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждения, вышестоящих и инспектирующих организаций наличие замечаний – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	10
2.5. Своевременное и качественное начисление родительской оплаты и компенсации наличие ошибок – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	10
3. Высокий уровень управленческой деятельности		30
3.1. Оказание дополнительных платных услуг (фактически действующих): 5 и более видов услуг – 5 баллов от 1 до 4 видов услуг – 3 баллов	Ежемесячно	5

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
3.2. Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда	Ежемесячно	10
3.3. Эффективное управление коллективом работников бухгалтерии: текучесть кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 баллов более 5% – 0 баллов	Ежемесячно	5
3.4. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере финансово-хозяйственной деятельности учреждения): отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
3.5. Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»: невыполнение/перевыполнение менее/более 10% – 0 баллов	Ежемесячно	5
4. Повышение открытости учреждения		10
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в департамент образования и молодежной политики администрации города Лангепаса (в части начисления родительской платы и компенсации): отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.2. Ведение сайта bus.gov.ru: наличие обновленной актуальной информации об учреждении и событиях – 5 баллов отсутствие обновления – 0 баллов	Ежеквартально	5
Всего		120

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 3. Начальник хозяйственного отдела

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
1. Повышение качества результатов деятельности		35
1.1. Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием, надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, групп, кабинетов, и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Ежемесячно	15
1.2. Выполнение плана по дето-дням:		20
90% - 100% – 20 баллов 71% - 89% – 15 баллов 50% - 70% – 10 баллов менее 50% – 0 баллов	Ежемесячно (кроме летнего периода)	
80% - 100% – 20 баллов 50% - 79% – 15 баллов 30% - 49% – 10 баллов менее 30% – 0 баллов	Ежемесячно (в летний период)	
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		45
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений: отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	5
2.2. Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	5
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций.	Ежемесячно	10
2.4. Качество организации питания в соответствии с требованиями СанПиН: отсутствие обоснованных жалоб/замечаний по организации питания – 10 баллов вспышка пищевой интоксикации – минус 20 баллов	Ежемесячно	10

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
2.5. Отсутствие случаев травматизма, связанных с неисправностью оборудования в помещениях и на территории учреждения отсутствие – 5 баллов наличие – минус 5 баллов	Ежемесячно	5
2.6. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло- водо- и др. ресурсов, оборудования. отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	10
3. Высокой уровень управленческой деятельности		20
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты и Паспорта учреждения	Ежемесячно	10
3.2. Эффективное управление коллективом младшего обслуживающего персонала: Текущность кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 балла более 5% – 0 баллов	Ежемесячно	5
3.3. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, своевременность и качество предоставления отчетности.): отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4. Повышение открытости учреждения		20
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.2. Подготовка различной отчетности: заполнение Модуля энергосбережения и повышения энергетической эффективности учреждения, и другие электронные мониторинги (подтверждается наличием конкретных мероприятий, видов работ и др.)	Ежемесячно	5
4.3. Участие в подготовке учреждения к мероприятиям различных уровней (город, округ и т.д.): наличие – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	10
Всего		120

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 4. Шеф-повар

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
5. Повышение качества результатов деятельности		35
а. Осуществление качественного контроля за надлежащем санитарно-гигиеническим состоянием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН отсутствие обоснованных нарушений – 15 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	15
1.2. Выполнение плана по дето-дням:		20
90% - 100% – 20 баллов 71% - 89% – 15 баллов 50% - 70% – 10 баллов менее 50% – 0 баллов	Ежемесячно (кроме летнего периода)	
80% - 100% – 20 баллов 50% - 79% – 15 баллов 30% - 49% – 10 баллов менее 30% – 0 баллов	Ежемесячно (в летний период)	
6. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения		45
а. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности (пожарная и антитеррористическая безопасности, охрана труда и техника безопасности, исправность технологического оборудования): отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	5
2.2. Соблюдение требований к документации по организации питания и сопровождению продуктов, в том числе своевременность подготовки заявок для заключения договоров по отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10
2.4. Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания:	Ежемесячно	10

Критерии/показатели	Период оценки	Максимальное количество баллов
отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по организации питания – 10 баллов вспышка пищевой интоксикации – минус 20 баллов		
2.5. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло- водо- и др. ресурсов, оборудования. отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	10
3. Высокой уровень управленческой деятельности		20
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты (в том числе, перспективное меню, паспортизация пищеблока) отсутствие нарушений – 10 баллов наличие нарушений (замечаний) – 0 баллов	Ежемесячно	10
3.2. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок в отношении руководителя, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий): отсутствие – 10 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	10
4. Повышение открытости учреждения		20
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.2. Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок: отсутствие недостат и излишек – 5 баллов наличие недостат и излишек – 0 баллов	Ежемесячно	5
4.3. Участие в подготовке учреждения к мероприятиям различных уровней (город, округ и т.д.): наличие – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	10
Всего		120

**Таблица 5. Шкала перевода баллов за качество выполняемой работы
для административно-управленческого аппарата**

Количество баллов	Процент выплаты за качество выполняемых работ (от должностного оклада), %
0-20	5
20-29	10
30-39	20
40-49	30
50-59	40
60-69	50
70-89	60
90-99	70
100-104	80
105-109	85
110-114	90
115-119	95
120	100

Критерии и показатели за качество выполняемой работы
 (независимый оценочный прибор)

№ п/п	Индикаторы качества	Критерии/показатели
до 10%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 20%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 30%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 40%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 50%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 60%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 70%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 80%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 90%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.
до 100%	Качество выполнения работ (по результатам оценки)	Выполнение работ в соответствии с графиком, соблюдение сроков, отсутствие ошибок и нарушений.



Прошнуровано, скреплено печатью 32 листа

Заведующий ИТ МАДЮУ «ДССОР
 №6 «Росинка» Н. А. Сергиенко