

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «АИСТ»  
С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПО ХУДОЖЕСТВЕННО – ЭСТЕТИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ**

**П Р И К А З**

« 31 » июля 2017 года  
пос. Солнечный

№ 283

**Об утверждении положения о системе оплаты труда  
работников МБДОУ д/с «Аист»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьёй 34 Устава Сургутского района, в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист», в соответствии с Постановлением администрации Сургутского района «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района» от 26.06.2017 № 1948, приказа департамента и молодёжной политики администрации Сургутского района от 30.06.2017 № 491 «Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Сургутского района», в целях совершенствования механизмов стимулирования работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» (далее - образовательная организация) согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты работникам МБДОУ д/с «Аист» за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 2).

3. Утвердить показатели эффективности деятельности МБДОУ д/с «Аист» (Приложение № 3).

4. Утвердить показатели эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 4).

5. Утвердить порядок установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с «Аист» (Приложение № 5).

6. Утвердить состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» (Приложение № 6).

7. Утвердить критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты работникам МБДОУ д/с «Аист» за качество выполняемых работ (Приложение № 7)

8. Уведомить в установленном порядке работников образовательной организации об изменении определённых сторонами условий трудового договора (Ответственные: Ковальчук Г.И., Кушникова А.М.).

9. Считать утратившими силу следующие локальные акты образовательной организации с 01 сентября 2017 года:

- Приказ от 24.07.2015 № 440 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист»;

- Приказ от 25.11.2015 № 744 «О внесении изменений в положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист»;

- Приказ от 26.05.2017 № 212 «О внесении изменений в положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист»;

- Приказ от 01.09.2015 № 555 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист»;

- Приказ от 16.02.2016 № 102 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист»;

- Приказ от 01.06.2016 № 320 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист»;

10. Разместить на официальном сайте и стенде настоящий приказ (Ответственный: Гамидова Н.И.).

11. Ознакомить (под роспись) всех работников учреждения с настоящим приказом (Ответственные: Носырева Е.С., Кушникова А.М.).

12. Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года.

13. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



 Е.Е. Лупкиова

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – Положение, Система оплаты труда) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – образовательные организации).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района».

1.3. Система оплаты труда устанавливает схемы расчётов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника;

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

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника образовательной организации;

- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объёмных показателей, утверждённых муниципальным правовым актом Сургутского района;

- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесённой к одному из трёх уровней управления;

- коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения образовательной организации (в городской или сельской местности);

- молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома (иного документа) впервые вступает

в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию по категории, относящейся к педагогическим должностям; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии;

- фонд оплаты труда – фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц с учётом компенсационных и ежемесячных стимулирующих выплат.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем положении используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок, по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников образовательной организации (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

1.8. Заработная плата работников состоит из:

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

1.9. Размер минимальной заработной платы работника муниципальной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

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, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.10. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких – либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

1.11. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении Системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда компенсационных выплат и иных выплат (ежемесячных доплат молодым специалистам) с учётом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 2. Схема расчёта должностных окладов

2.1. Схема расчёта должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчёта должностного оклада специалиста определяется:

2.2.1. Для педагогического работника организации путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

2.2.2. Для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

2.3. Схема должностного оклада служащего определяется путём произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

2.4. Размеры коэффициентов и надбавок, используемых для определения должностного оклада работника установлены в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Перечни должностей руководителей, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих образовательной организации утверждаются приказом Департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района (далее по тексту Департамент).

### 3. Коэффициенты и надбавки, используемые для определения должностного оклада

#### 3.1. Базовый коэффициент устанавливается в размерах, указанных в таблице 1.

##### Размеры базовых коэффициентов

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
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

3.2. Коэффициент территории устанавливается в следующих размерах:

- в городской местности – 1,0;

- в сельской местности – 1,2.

3.3. Коэффициенты специфики работы, указанные в Таблице 2, устанавливаются руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим образовательной организации.

#### Размеры коэффициентов специфики работы

Таблица 2

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1.1. Работа младшего воспитателя в разновозрастной группе (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,11
1.7. 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).	0,10
1.8. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
1.10. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 2, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

3.4. Коэффициент квалификации устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации и состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (по профилю деятельности);

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

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

3.4.1. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию установлены в Таблице 3.

Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория;	0,20
первая категория;	0,10
вторая категория	0,05

3.4.2. Размеры коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР установлены в Таблице 4.

Размеры коэффициентов за государственные награды  
(ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты)  
Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в  
труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	



ордена, медали, знаки	0,30
почётные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,30
«Заслуженный...»	0,25
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почётные звания	0,15
почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почётные 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 «Почётный работник...», почётное звание «Почётный 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, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные 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.

3.5. Коэффициент масштаба управления, указанный в Таблице 5, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом Департамента на основе объёмных показателей.

## Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

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

3.6. Коэффициент уровня управления, указанный в Таблице 6, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к должностному окладу на ставку работы по должности.

## Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,0
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер, директор филиала, заведующий филиала	0,80
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (за исключением директора филиала, заведующего филиала), заместитель главного бухгалтера, заместитель директора филиала	0,30

3.7. Изменение коэффициентов производится в следующих случаях:

3.7.1. Базового коэффициента: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

3.7.2. Коэффициента квалификации:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награды, ведомственного знака отличия в труде – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением более высокого коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работнику в размере:

- за учёную степень доктора наук – 2 500 рублей;

- за учёную степень кандидата наук – 1 600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ работодателя образовательной организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

Ежемесячная надбавка за учёную степень устанавливается работнику:

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием учёной степени доктора наук;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на установление ежемесячной надбавки за учёную степень в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением указанной надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (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 надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки.

#### 4. Схема расчёта тарифных ставок рабочих

4.1. Схема расчёта тарифной ставки рабочего образовательной организации (далее – рабочий) определяется путём произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента по установленному разряду оплаты труда, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ТС = СТП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ТС-тарифная ставка;

СТП – ставка заработной платы;

ТК-тарифный коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

4.2. Тарифные коэффициенты, указанные в таблице 7, устанавливаются рабочему в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих в зависимости от разряда оплаты труда.

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,034	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

4.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.4. Коэффициенты специфики работы, указанные в таблице 8, устанавливаются рабочему в зависимости от типа образовательной организации, вида деятельности рабочих.

#### Размеры коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8

Типы образовательных организаций, виды деятельности рабочих	Размер коэффициента специфики работы
1.1. Работа повара, выполняющего обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате организации такой должности	0,40

В случае если рабочий по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 8, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

4.5. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### 5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующих педагогических работников, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём 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.

5.3. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

#### 6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым 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 объёма 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.

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации 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.

6.3. 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».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма 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. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

#### Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№ 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 со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учёта 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 (должного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должного 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	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 статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
6	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения

			женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется 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»
8	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 1 – 6 таблицы 9 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.

6.6. 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.

## 7. Стимулирующие выплаты

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

7.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ИВ} + \text{ФКВ}) \times 20\% \times (\text{РК} + \text{СН} + 1),$$

где:

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФДО – фонд должностных окладов руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ – иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК – районный коэффициент;

СН – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФКВ – фонд компенсационных выплат (без учёта начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;
- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

7.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ФСРук},$$

где:

ФСР – фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФСРук – фонд стимулирования руководителя.

7.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 2.1. пункта 2 таблицы 11 на срок не более одного года.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

7.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор должен быть представлен в баллах.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочее.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых



показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не реже одного раза в год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода, с даты приёма на работу.

7.7. Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого в соответствии с п.7.4. настоящего Положения.

7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с Департаментом.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном 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.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после

длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
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 не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

7.9. По отдельному приказу департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией могут осуществляться единовременные стимулирующие выплаты.

7.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам  
организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемых работ	0-50% (для вновь принятых на срок не менее полугода не менее 15% от должностного оклада)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2	Специалисты (деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15%-50% (для вновь принятых на срок не менее полугода не менее 15% от должностного оклада)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приёма на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций,  
их заместителей

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

8.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя образовательной организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных разделом 6 настоящего Положения.

8.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются приказом Департамента.

8.5. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

8.6. Фонд стимулирования руководителя (максимальный объём средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации) устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФСРук} = \text{ФСВ} \times \text{Кфр},$$

где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

Кфр – коэффициент фонда руководителя.

Размеры коэффициентов фонда руководителя установлены в Таблице 12.

Размеры коэффициентов фонда руководителя

Таблица 12

Количество штатных единиц в образовательной организации	Размер коэффициента фонда руководителя
До 50	0,17
От 50 до 100	0,13
От 100 до 250	0,10
От 250 до 500	0,06
От 500 и выше	0,04

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации снижаются в следующих случаях:

8.7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем возложенных на него функций и полномочий в отчётном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации.

8.7.2. Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учёта, 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 организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчётном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

8.7.3. Несоблюдение настоящего Положения.

8.8. Премияльная выплата по итогам работы за год руководителю образовательной организации осуществляется на основании приказа Департамента в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается руководителю, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителей образовательных организаций утверждается приказом Департамента.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается руководителям образовательных организаций, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается руководителям образовательных организаций, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, уходом на пенсию, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за год не выплачивается, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

8.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 9 настоящего Положения.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в образовательной организации:

- у руководителя – 4;
- у заместителей руководителя – 4.

8.12. В случае выплаты руководителям, их заместителям образовательной организации компенсаций, предусмотренных статьёй 181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями, их заместителями образовательной организации, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких – либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, образовательной организации, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвёртой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

- единовременная выплата педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность;

- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;

- единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети).

9.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере:

- 1,2 фонда оплаты труда – руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам;

- 1,7 фонда оплаты труда – специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы (основной занимаемой должности) независимо от итогов оценки труда работника на основании письменного заявления работника по приказу руководителя образовательной организации.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

Расчёт фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая:

- тарифную ставку (должностной оклад) за норму рабочего времени по производственному календарю;

- компенсационные выплаты (за фактически отработанные часы по графику за месяц, приходящийся на дату начала отпуска);

- стимулирующие выплаты.

9.3. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников:

9.4.1. К профессиональным праздникам, к юбилейным датам образовательных организаций работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

9.4.2. К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, на основании приказа работодателя. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

9.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности в образовательной организации.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется по основному месту работы (основной занимаемой должности) к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6. Работникам образовательной организации по основному месту работы (основной занимаемой должности) за счёт средств бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений на основании письменного заявления и приказа работодателя осуществляются следующие выплаты:

9.6.1. Единовременная выплата работникам, за исключением педагогических работников, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента, тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента.



На данную единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6.2. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, производится в размере 20 000 рублей по основному месту работы (основной занимаемой должности).

9.6.3. Единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) выплачивается в размере 10 000 рублей.

КРИТЕРИИ СНИЖЕНИЯ (ЛИШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С «АИСТ»  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№ п/п	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объёма выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, решений, приказов, поручений	До 20
4.	Нарушение сроков предоставления установленной отчётности, представление не достоверной информации	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение охраны труда, санитарных требований	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в не трезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	До 100
8.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	До 100

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБДОУ Д/С «АИСТ»

1. Обеспечение высокого качества образования.
2. Создание условий для сохранения здоровья детей.
3. Качество и развитие образовательной системы.
4. Кадровое обеспечение образовательной деятельности.
5. Материальная, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности.
6. Создание условий для обеспечения комплексной безопасности.
7. Финансово-хозяйственная деятельность.
8. Информатизация и информационная открытость.
9. Профсоюзная деятельность в образовательной организации.

## ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

### 1. На уровне Российской Федерации:

1.1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

1.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

1.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

1.4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

1.5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

1.6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей;

1.7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

### 2. На региональном уровне:

2.1. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога;

2.2. Результативность собственной педагогической деятельности;

2.3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, программ дополнительного образования;

2.4. Обеспечение качественного образования;

2.5. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся;

2.6. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО;

2.7. Посещаемость воспитанниками;

2.8. Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации;

2.9. Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня;

2.10. Наставничество;

2.11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями;

2.12. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО.

## ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С «АИСТ»

### 1. Общие положения

1.1. Установление стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с «Аист» (далее по тексту работники), осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада работника организации в осуществлении основных задач и функций, определённых уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

1.2. Фонд стимулирования работников (максимальный объём средств, направляемый на стимулирование работка) устанавливается согласно п. 7.3 Положения о системе оплаты труда.

Фонд стимулирования руководителя (максимальный объём средств, направляемый на стимулирование работка) устанавливается согласно п.8.6. Положения о системе оплаты труда.

### 2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Фонд стимулирующих выплат работникам состоит из регулярных выплат (за качество выполняемых работ) и разовых выплат (за особые достижения, выполнение особо важных работ).

Размер регулярных выплат -85 % от фонда работников, разовых выплат – 15 % от фонда работников.

2.2. Фонды стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом учреждения 2 раза в год (01 сентября и 01 марта) на основании представленного штатного замещения, рассчитанных согласно утверждённых штатного расписания.

2.3. Размеры фондов стимулирующих выплат работников могут пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- Изменения системы оплаты труда.
- Реорганизация организации.

2.4. Величина регулярных и разовых выплат определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников при учреждении (далее по тексту Комиссия).

2.5. Определение размеров регулярных выплат у руководителей и педагогических работников осуществляется на основе критериев эффективности и результативности деятельности работников.

Размер регулярных выплат у специалистов (деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) служащих и рабочих осуществляется в размере от 15% до 50% от должностного оклада

2.6. В качестве критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей и педагогических работников используются индикаторы.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников индикаторы представлены в баллах.

Оценка эффективности деятельности с использованием индикаторов производится Комиссией на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также анализа работников своей деятельности.

2.7. Установление размера регулярных выплат осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников:

- Руководителей (Приложение 1);
- Педагогический персонал (Приложение 2);

2.8. Определение размеров выплат работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- руководители второго и третьего уровней;
- специалисты (педагогический персонал);
- специалисты (прочие специалисты) и служащие;
- рабочие.

2.9. Индикаторы, указывающие на участие работников в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических).

2.10. Определение размера средств, приходящихся на регулярные выплаты руководителям и педагогическим работникам, производится в следующем порядке:

2.10.1. Проведение промежуточной бальной оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников с использованием установленных баллов по индикаторам.

Суммарное количество баллов промежуточной оценки по индикаторам, которое набрал работник, вносится в сводные таблицы оценки эффективности деятельности работников.

2.10.2. Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу определяется как деление суммы средств фонда регулярных выплат на максимальное количество баллов в соответствии с критериями оценки качества труда разных категорий работников.

2.10.3. Расчёт регулярных выплат работнику определяется путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.11. Распределение регулярных выплат осуществляется Комиссией в сентябре и марте на период с 01 сентября по 28 (29) февраля и с 01 марта по 31 августа.

2.12. Руководители и педагогические работники 2 раза в год (в срок не позднее 10 сентября и 10 марта) представляют на комиссию таблицы самооценки деятельности за периоды с 01 марта по 31 августа и с 01 сентября по 28 (29) февраля в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложениям 1, 2, 3, 4 к настоящему положению.

Работники несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

2.13. Вновь принятым работникам размеры регулярных выплат устанавливаются с даты приёма на работу не менее 15 % от должностного оклада.

2.14. Допускается снижение размера или лишение регулярной выплаты работнику на основании приказа руководителя в период не позднее одного месяца со дня

обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, согласно критериям, представленным в приложении 7 приказа.

2.15. Разовые выплаты за особые достижения или выполнение особо важных работ устанавливаются Комиссией по ходатайствам руководителей структурных подразделений учреждения (заведующего филиалом, заместителя заведующего, шеф-повара, председателя ПК ...).

2.16. Основанием для установления разовой выплаты является наличие значимых результатов деятельности работника (достижений) и выполнение особо важных работ:

- Результативность (победитель, призёр, номинант) обучающихся в очных мероприятиях уровней выше регионального;
- Результативность (победитель, призёр, номинант) работников в очных конкурсах от муниципального до федерального уровня;
- Результативность (победитель, призёр, номинант) участия учреждения (в т.ч. программ) в конкурсах от муниципального до федерального уровня;
- Высокие результаты по итогам независимой оценки качества образовательной деятельности организации;
- Подготовка и проведение на базе образовательной организации муниципальных мероприятий, содействие в организации проведения муниципальных и региональных мероприятий;
- Участие работников (с докладами) в очных конференциях, семинарах и в других мероприятиях муниципального и выше уровней;
- Участие в подготовке и организации общественно-значимых мероприятий, реализуемых Правительством ХМАО-Югры, законодательной и исполнительной властью Сургутского района;
- Взаимодействие и сотрудничество с российскими и международными организациями, общественными объединениями, негосударственными и немунципальными организациями;
- Наличие предложений (в виде проектов), принятых в установленном порядке, направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего федерального законодательства;
- Организация сопровождения районных команд (групп, делегаций) обучающихся, работников на мероприятия регионального и выше уровней.

Комиссия вправе принять к рассмотрению как основание для установления разовой выплаты другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не учтённые в данном положении.

2.17. Распределение разовых выплат осуществляется Комиссией не чаще 1 раза в месяц.

2.18. По отдельному запросу (с указанием даты, формы, адресата представления информации) работники представляют на Комиссию об особых достижениях в развитии образовательной организации с подтверждающими материалами.

2.19. Размер разовой выплаты определяется в процентном отношении по решению Комиссии в соответствии с количеством достижений в развитии учреждения, отмеченных в разных пунктах ходатайств от руководителей структурных подразделений учреждения (Педагогические работники, младший обслуживающий персонал, филиал).

### 3. Порядок создания и компетенция Комиссии.

3.1. Состав Комиссии определяется настоящим приказом. Персональный состав Комиссии утверждается ежегодно (в сентябре).

3.2. Руководит работой Комиссии заведующий, в период её отсутствия лицо, исполняющее обязанности заведующего, как заместитель председателя Комиссии.

3.3. Комиссия принимает решения, если в её работе принимают участие не менее 2/3 состава.

3.4. Ход заседания Комиссии протоколируется, протокол подписывается председательствующим и секретарём Комиссии.

Решение Комиссии носит обязательный характер.

3.5. В компетенцию Комиссии входит:

3.5.1. Изучение анализа работников своей деятельности с использованием установленных баллов по индикаторам.

3.5.2. Проверка достоверности представленных работников материалов.

3.5.3. Оценка эффективности деятельности работников в соответствии с критериями.

3.5.4. Определение значимости (в баллах) критериев оценки труда работника.

3.5.5. Определение разовых выплат работникам.

3.6. В случае несогласия с решением Комиссии работник вправе направить в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

3.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению об установлении размера регулярных и разовых выплат работникам.



СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

Председатель:

- Избирается из состава комиссии.

Заместитель председателя комиссии:

- Избирается из состава комиссии.

Секретарь

- Специалист по персоналу.

Члены комиссии:

- Заместитель заведующего (по ВМР),
- Заместитель заведующего (по АХР),
- Заведующий филиалом,
- Методист,
- Воспитатель,
- Младший воспитатель,
- Шеф-повар,
- Председатель профсоюзного комитета

КРИТЕРИИ СНИЖЕНИЯ (ЛИШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ  
РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С «АИСТ» ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Критерии	Процент снижения	срок
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него функций и полномочий в отчётном периоде	100%	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
2.	Не достижение показателей эффективности и результативности работы организации	100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
3.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50%	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
4.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100 %	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
5.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
6.	Нарушение сроков представления установленной отчётности, представление недостоверной информации	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
7.	Отсутствие контроля за работой подчинённых	До 50 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
8.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
9.	Наличие не устранённых предписаний и замечаний контролирующих органов	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
10.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
11.	Наличие нарушений, выявленных в ходе ведомственного контроля	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт

12.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт
13.	Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учёта, 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 актов, регулирующих деятельность организации, причинение ущерба организации	До 100 %	На месяц, в котором подтверждён (или выявлен) факт