

**Положение**  
**об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города**  
**Нягани «Детский сад №6 «Рябинка»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №6 «Рябинка» (далее-Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №6 «Рябинка» (далее- образовательная организация), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого образовательной организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. В локальных нормативных актах образовательной организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименования профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2:

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	19 490
2.3.	4 квалификационный уровень	тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих образовательной организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.1.	1 квалификационный уровень	кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	повар (профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 2 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	специалист по охране труда <sup>1</sup>	18 604
2	специалист по закупкам <sup>2</sup>	17 718

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

1) За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5

Таблица 5

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

2) За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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

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

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

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

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 года и суммой оклада (должностного оклада) с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1-3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строках 6 и 7 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, 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.

Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. 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 (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и 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), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.06.2023 №35-п	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата за работу в		выплата производится за

	объединенных финансовых службах		фактически отработанное время по основному месту работы и основной занимаемой должности, в зависимости от объема выполняемых работ, оформляется приказом
6.1.	при обслуживании 2-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций	5% - 15% должностного оклада	
6.2.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций,	15% - 25% должностного оклада	
7.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
7.1.	за руководство методическими объединениями:		
7.1.1	методическим объединением образовательной организации	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
7.1.2	городским методическим объединением численностью до 16 человек	в размере 1500 рублей	применяется за 1 объединение
7.1.3	городским методическим объединением численностью от 17 до 33 человек	в размере 2000 рублей	применяется за 1 объединение
7.1.4	городским методическим объединением численностью от 34 до 50 человек	в размере 3000 рублей	применяется за 1 объединение
7.1.5	городским методическим объединением численностью от 51 человек и выше	в размере 4000 рублей	применяется за 1 объединение
7.2.	за работу в дошкольных группах компенсирующего обучения (направленности) (за исключением дошкольных групп, созданных в образовательной организации для обучающихся с	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки



	ограниченными возможностями здоровья		
7.3.	за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
8.	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»
9.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	- до 50%	

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

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

#### 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;
- по итогам работы за 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. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;
- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- присуждение награды.

Выплата устанавливается работникам на срок не более одного года приказом руководителя на основании решения (протокола) комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника в диапазоне от 0% до 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации (протокол, приказ).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов – на 20%;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – на 20%;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации – на 20%;
- несоблюдение трудовой дисциплины – на 20%.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за присуждение награды единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности в абсолютном размере.

Наименование награды	Размер выплаты
Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	10 000 рублей
Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	7 000 рублей
Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	5 000 рублей
Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	3 000 рублей
Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации	7 000 рублей

Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	3 000 рублей

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанными в таблице 14 настоящего Положения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

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).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием баллов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу, утверждается приказом заведующего.

Распределение выплат за качество выполняемых работ производится ежемесячно комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основании анализа данных о деятельности работников за месяц. Решение комиссии об установлении выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника в диапазоне от 0% до 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%) или в абсолютном размере.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику определяется путем умножения общего количество баллов, набранных работником за месяц, на сумму денежных средств, соответствующих 1 баллу.

Таблица 14

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
заместитель заведующего, заведующий хозяйством				
1.	Увеличение объема работ	15 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Организация и проведение в учреждении инновационной деятельности	10 баллов	По результатам признания учреждения региональной инновационной площадкой (приказ)	Разовые выплаты
3.	Заполнение информации и ведения контроля на цифровых образовательных платформах, в цифровых информационных	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты

	системах, онлайн-сервисах, официальных гос.сайтах			
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа образовательной организации	10 баллов	Создание и развитие связей с организациями-партнерами, общественными организациями, эффективность рекламных компаний	Разовые выплаты
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Выполнение обязанностей дежурного администратора	15 баллов	Осуществление контроля за бесперебойным режимом работы образовательной организации	Разовые выплаты
7.	Разъездной характер работы	10 баллов	Осуществление поездок в пределах города в рамках трудовой деятельности	Разовые выплаты
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок представителя учредителя, надзорных органов	10 баллов	Отсутствие замечаний	Разовые выплаты
9.	Эффективное решение созданных предаварийных и аварийных ситуаций	10 баллов	По факту выполнения	Разовые выплаты
10.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в общественных мероприятиях, общегородских и внутриучрежденческих субботниках	Разовые выплаты
11.	Представление опыта образовательного учреждения на публичных мероприятиях разного уровня в сфере образования	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
12.	Участие в экспертной деятельности на разном уровне	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
13.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	10 баллов	Факт привлечения спонсорских средств и иной помощи	Разовые выплаты
14.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты

15.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты
Воспитатель, педагог-психолог, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист				
1.	Увеличение объема работ	10 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Руководство творческими группами, методическими объединениями, центрами, семейными клубами (внутри сада), наставничество	5 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
3.	Проектная деятельность на муниципальном, региональном, федеральном уровне	10 баллов	Разработка и реализация проектов	Ежемесячно
4.	Инновационная деятельность	5 баллов	По результатам признания учреждения региональной инновационной площадкой (приказ)	Ежемесячно
5.	Заполнение информации и ведения контроля на цифровых образовательных платформах, в цифровых информационных системах, онлайн-сервисах	5 баллов 10 баллов	Заполнение; Ведение контроля	Ежемесячно
6.	Ведение сайта Учреждения, официальных страниц в ВКонтакте, Одноклассниках и др.	5 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
7.	Участие в организации и проведении консилиумов, открытых мероприятий в образовательной организации, ведение соответствующей документации (в том числе протоколы педсоветов, методических объединений, творческих центров, и семейных клубов, заседаний АК и др.	5 баллов; 10 баллов	- на уровне детского сада; - на уровне города	Разовые выплаты

8.	Оформление общей территории (музыкальный, спортивный зал, музея, прогулочных участков, и т.д.)	5 баллов	За 1 помещение, участок	Разовые выплаты
9.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в общественных мероприятиях, субботниках	Разовые выплаты
10.	Сбор информации с целью учета детей, подлежащих обучению	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
11.	Обеспечение своевременной родительской оплаты за присмотр и уход в учреждении	5 баллов	Оплата 90-100%	Разовые выплаты
12.	Обеспечение высокой посещаемости детей	5 баллов	посещаемость свыше 80%	Разовые выплаты
13.	Участие педагогов в городских экспертных группах	5 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
14.	Проведение ремонтных работ в летний период	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
15.	Участие в детских утренниках других групп и иных мероприятиях учреждения (в качестве героев, персонажей по сценарию или ведущего)	5 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
16.	Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	10 баллов	Факт победы	Разовые выплаты
17.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
18.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов /день	Факт исполнения	Разовые выплаты
документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по закупкам, специалист по охране труда				
1.	Увеличение объема работ	15 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Заполнение информации и ведения контроля на цифровых образовательных платформах, в цифровых информационных системах, онлайн-	10 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно

	сервисах, официальных гос. сайтах			
3.	Ведение информационных банков, баз данных	5 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
4.	Выполнение обязанностей дежурного администратора	15 баллов	Осуществление контроля за бесперебойным режимом работы образовательной организации	Разовые выплаты
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Разъездной характер работы	10 баллов	Осуществление поездок в пределах города в рамках трудовой деятельности	Разовые выплаты
7.	Сложность и напряженность в работе	10 баллов	Решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Разовые выплаты
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок представителя учредителя, надзорных органов	10 баллов	Отсутствие замечаний	Разовые выплаты
9.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
10.	Ведение учета детей, подлежащих обучению, по результатам сбора информации	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
11.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
12.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты
помощник воспитателя				
1.	Увеличение объема работ	10 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты

3.	Сложность и напряженность в работе	5 баллов	Решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Разовые выплаты
4.	Отсутствие замечаний при проверке руководителя и (или) надзорных органов	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
5.	Посещаемость группы выше 80%	5 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках	Разовые выплаты
7.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
8.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты
9.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях Учреждение (в качестве героев и персонажей по сценарию	5 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
кастелянша, машинист по стирке белья, повар, кухонный рабочий				
1.	Увеличение объема работ	10 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
3.	Сложность и напряженность в работе	5 баллов	Решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Разовые выплаты
4.	Отсутствие замечаний при проверке руководителя и (или) надзорных органов	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
5.	Пошив сложных костюмов и других аксессуаров	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
7.	Участие в общественной	10 баллов	Факт участия	Разовые



	жизни образовательной организации, города			выплаты
8.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты
9.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях Учреждение (в качестве героев, персонажей и ведущего по сценарию)	5 баллов	Факт участия:	Разовые выплаты
главный бухгалтер финансовой службы, заместители главного бухгалтера финансовой службы				
1.	Увеличение объема работ	15 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Заполнение информации и ведения контроля на цифровых информационных системах, онлайн-сервисах, официальных гос.сайтах	30 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
3.	Ведение информационных банков, баз данных,	10 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
4.	Разъездной характер работы	10 баллов	Осуществление поездок в пределах города в рамках трудовой деятельности	Разовые выплаты
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Сложность и напряженность в работе	20 баллов	Решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Разовые выплаты
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок представителя учредителя, надзорных органов	15 баллов	Отсутствие замечаний	Разовые выплаты
8.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
9.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты

10.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты
бухгалтер финансовой службы, экономист финансовой службы, юристконсульт финансовой службы, документовед финансовой службы, делопроизводитель финансовой службы				
1.	Увеличение объема работ	15 баллов	Выполнение дополнительной работы отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение большого объема работы в сокращенный период	Разовые выплаты
2.	Контроль отражения приказов и табеля рабочего времени	8 баллов	Факт исполнения	ежемесячно
3.	Заполнение информации и ведения контроля на цифровых информационных системах, онлайн-сервисах, официальных гос.сайтах	10 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
4.	Ведение информационных банков, баз данных	10 баллов	Факт исполнения	Ежемесячно
5.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	10 баллов	Факт исполнения	Разовые выплаты
6.	Разъездной характер работы	5 баллов	Осуществление поездок в пределах города в рамках трудовой деятельности	Разовые выплаты
7.	Сложность и напряженность в работе	15 баллов	Решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Разовые выплаты
8.	Отсутствие замечаний по результатам проверок представителя учредителя, надзорных органов, сдаче отчетности	10 баллов	Отсутствие замечаний	Разовые выплаты
9.	Общественно полезный труд	10 баллов	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
10.	Участие в общественной жизни образовательной организации, города	10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
11.	За выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	5 баллов/день	Факт исполнения	Разовые выплаты

Дополнительно за качество выполняемых работ 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 абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год/ учебный год в соответствии с коллективным договором, приказом руководителя на основании решения (протокола) комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующих выплат работникам организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год/учебный год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени (год – в период с января по декабрь текущего года, учебный год – в период с сентября прошедшего года по май текущего года) работникам, находящимся в списочном составе учреждения на дату издания приказа.

В фактически отработанное время не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- период временной нетрудоспособности;
- отпуск по уходу за ребенком.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за 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 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

## V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом Комитета, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	3	4
1.	до 270 чел	32 000
	от 271 чел. до 300 чел.	33 000
	от 301 чел. до 340 чел.	34 000
	от 341 чел. до 370 чел.	35 000
	от 371 чел. до 400 чел.	36 000
	от 401 чел. до 440 чел.	40 000
	от 441 чел. до 470 чел.	41 000
	от 471 чел. до 500 чел.	42 000
	от 501 чел. до 540 чел.	42 500
	от 541 чел. до 600 чел.	43 000
	от 601 чел. до 700 чел.	44 000
	от 701 чел. до 800 чел.	45 000
	от 801 чел. до 1200 чел.	49 500
1201 чел. и выше	58 500	

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 11.

Таблица 11

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации

№ п/п	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер с высшей категорией	до 270 чел.	28 800
		от 271 чел. до 300 чел.	29 700
		от 301 чел. до 340 чел.	30 000
		от 341 чел. до 370 чел.	31 500
		от 371 чел. до 400 чел.	32 400
		от 401 чел. до 440 чел.	36 000
		от 441 чел. до 470 чел.	36 900
		от 471 чел. до 500 чел.	37 800
		от 501 чел. до 540 чел.	38 250
		от 541 чел. до 600 чел.	38 700
		от 601 чел. до 700 чел.	39 600
		от 701 чел. до 800 чел.	40 500
		от 801 чел. до 1200 чел.	44 550
		1201 чел. и выше	52 650
		Заместители руководителя, главный бухгалтер с первой категорией	до 270 чел.
	от 271 чел. до 300 чел.		28 050
	от 301 чел. до 340 чел.		28 900
	от 341 чел. до 370 чел.		29 750
	от 371 чел. до 400 чел.		30 600
	от 401 чел. до 440 чел.		34 000
	от 441 чел. до 470 чел.		34 850
	от 471 чел. до 500 чел.		35 700
	от 501 чел. до 540 чел.		36 125
	от 541 чел. до 600 чел.		36 550
	от 601 чел. до 700 чел.		37 400
	от 701 чел. до 800 чел.		38 250
	от 801 чел. до 1200 чел.		42 075
	1201 чел. и выше		49 725
	Заместители руководителя, главный бухгалтер соответствующий должности ( без категории)		до 270 чел.
		от 271 чел. до 300 чел.	26 400
		от 301 чел. до 340 чел.	27 200
		от 341 чел. до 370 чел.	28 000
		от 371 чел. до 400 чел.	28 800
		от 401 чел. до 440 чел.	32 000
		от 441 чел. до 470 чел.	32 800
		от 471 чел. до 500 чел.	33 600
		от 501 чел. до 540 чел.	34 000
		от 541 чел. до 600 чел.	34 400
		от 601 чел. до 700 чел.	35 200
		от 701 чел. до 800 чел.	36 000
	от 801 чел. до 1200 чел.	39 600	
	1201 чел. и выше	46 800	

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

Установление стимулирующих выплат руководителю образовательной

организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя образовательной организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательной организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

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

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера после согласования с председателем Комитета, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

- у руководителя - 4;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

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

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.
- материальная помощь.

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в учреждения менее

одного месяца, в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

6.3. Работникам образовательной организации 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 руководителя образовательной организации.

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 образовательной организации, включая руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда, в том числе руководителю организации, учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

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 в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного

трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течении календарного года, если, перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступивших к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

6.5. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

## VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников образовательной организации.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты



предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, 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.

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

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда образовательной организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда образовательной организации предусматривает:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательной организации в размере не более 40%.

## Порядок установления стимулирующих выплат руководителю

### I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

### II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.1. По дошкольным образовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников. Количество воспитанников учитывается по разделу 5 статистической отчетности 85-К по состоянию на 1 января года в котором производится расчет стимулирующих выплат руководителя (т.е. за предыдущий календарный год):

- при количестве воспитанников до 300 чел. – 34%;
- от 301 чел. до 400 чел. – 36%;
- от 401 чел. до 470 чел. - 38%;
- от 471 чел. до 600 чел. – 40%;
- свыше 600 чел. – 44%.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.3. Максимальный объем регулярных выплат составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.4. Максимальный объем средств, направляемых на разовые выплаты, составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.5. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее - Комитет). Конкретный размер регулярных выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям

образовательных организаций (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета.

2.6. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 2.7 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.7. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности при реорганизации, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты, определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся за фактически отработанное время и не может превышать 1 фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда руководителя рассчитывается как сумма должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и стимулирующих выплат в размере 10%.

В случае наличия у руководителя дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50 процентов.

Приказ Комитета о разовых стимулирующих выплатах, в том числе к юбилейным и праздничным датам, согласовывается с курирующим заместителем Главы города Нягани.

2.11. Стимулирующие (регулярные) выплаты руководителю образовательной организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, нарушения 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 отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года - до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета - до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, председателя Комитета до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа Комитета.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа Комитета.

2.12. Средства стимулирующего фонда руководителя могут быть использованы не в полном объеме. Сложившаяся экономия объема стимулирующих выплат руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.