

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 4 «Умка»


О.В. Торсунова
« 19 » 03 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Директор
департамента образования
Администрации города


И.П. Замятина
« 19 » марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 4 «Умка»


О.В. Козик
« 19 » марта 2024 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 4 «Умка»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Умка» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Умка» (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Администрации города от 01.03.2024 № 854 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда заведующего учреждения, заместителя заведующего учреждения;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- прочие условия.

1.3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, применяются следующие определения:

- система оплаты труда – совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;
- иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

1.4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим положением, устанавливаются работнику приказом учреждения.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

1.6. В локальных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов, служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональным стандартам, наименования профессий рабочих – Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.7. Изменения в Положение вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, подлежат согласованию директором департамента образования Администрации города Сургута (далее – департамент образования), утверждаются заведующим учреждения.

1.8. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Раздел 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, установленных в разделе 6 настоящего положения.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.3. 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований профессиональных стандартов.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения 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 1.

Таблица 1

| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей) |
|--|---|---|
| 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1.1. 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 16 242 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2.1. 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 18 604 |
| 2.2. 3 квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог | 19 490 |
| 2.3. 4 квалификационный уровень | старший воспитатель; учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; тьютор | 20 523 |

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих устанавливаются на основе отнесения 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 2.

Таблица 2

| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного) |
|--------------------------|-------------------------|------------------------------|
|--------------------------|-------------------------|------------------------------|

| | | |
|---|--|---------------------|
| | | оклада) (рублей) |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. 1 квалификационный уровень | архивариус; делопроизводитель | 15 799 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. 1 квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам | 16 094 |
| 2.2. 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 16 832 |
| 2.3. 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела | 17 718 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам | 17 718 |

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», согласно таблице 3.

Таблица 3

| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), (рублей) |
|---|---|---|
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по гигиеническому воспитанию | 17 009 |

2.8. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов, служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом требований профессиональных стандартов согласно таблице 4.

Таблица 4

| Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об утверждении профессионального стандарта |
|---|--|---|
| 1. Специалист по охране труда | 18 604 | от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» |
| 2. Ведущий специалист по охране труда | 20 523 | |
| 3. Специалист по закупкам | 17 718 | от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» |
| 4. Старший специалист по закупкам | 19 490 | |
| 5. Ассистент по оказанию технической помощи | 16 242 | от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» |

2.9. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям рабочих устанавливаются на основе отнесения 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 общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 5.

Таблица 5

| Квалификационный уровень | Наименование профессий | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|---|--|--|
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 14 766 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в | 15 503 |

| | | |
|---------------------------------|---|--------|
| | соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| 2.2. 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 16 242 |
| 2.3. 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 17 127 |

2.10. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы педагогической 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.

Заведующий учреждения 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 так далее).

Размер оплаты труда за один час педагогической, учебной (преподавательской) работы, указанной в настоящем пункте, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

Почасовая оплата труда производится с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за все часы фактической педагогической, учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда работника.

Заведующий учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 – 154 Трудового кодекса

Российской Федерации.

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

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентная надбавка 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, решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута», начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением единовременных стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

3.6. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблицах 6, 7.

Таблица 6

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|---|--|--|
| 1. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | от 4% до 12% оклада (должностного оклада), за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер выплаты устанавливается в соответствии с пунктом 3.7 раздела 3 настоящего положения | осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 2. | Выплата за работу в ночное время | 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время | осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | | ночное время с 22 часов до 06 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учета рабочего времени |
| 3. | Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день | в размере одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. 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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 06.12.2023 № 56-П |
| 4. | Выплата за сверхурочную работу | в полуторном размере за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для | осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | <p>работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год</p> | <p>Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p> |
| 5. | <p>Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p> | <p>до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности, размер выплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема дополнительной работы</p> | <p>осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации</p> |
| 6. | <p>Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p> | <p>1,7</p> | <p>осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации,</p> |
| 7. | <p>Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p> | <p>до 50%</p> | <p>решением Думы города от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных</p> |

| | | | |
|--|--|--|-----------------------------|
| | | | учреждениях города Сургута» |
|--|--|--|-----------------------------|

Таблица 7

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты в месяц | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|--|--|--|
| 1. | За руководство методическим объединением, межфункциональной командой, предметной, цикловой, методической комиссией | 1 100 рублей | устанавливается работнику, не имеющему квалификационной категории «педагог-методист», за одно методическое объединение, межфункциональную команду, предметную, цикловую, методическую комиссию |
| 2. | За работу, связанную с методической деятельностью | 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию «педагог-методист», в зависимости от фактического количества часов работы |
| 3. | За работу, связанную с наставничеством | 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию «педагог-наставник», в зависимости от фактического количества часов работы |
| | | 1 100 рублей на ставку заработной платы | устанавливается педагогическому работнику, не имеющему квалификационную категорию «педагог-наставник», в зависимости от фактического количества часов работы |
| 4. | За реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня | 550 рублей на ставку заработной платы | устанавливается педагогу дополнительного образования в зависимости от фактического количества часов работы по реализации указанной программы |
| 5. | За работу в группе для учащихся с | 1 100 рублей на ставку | устанавливается педагогу дополнительного образования в |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | ограниченными возможностями здоровья | заработной платы | зависимости от фактического количества часов работы в группе для учащихся с ограниченными возможностями здоровья |
| 6. | За работу в дошкольной группе компенсирующей, комбинированной направленности | 1 100 рублей на ставку заработной платы | устанавливается воспитателю, учителю, педагогу-психологу, младшему воспитателю в зависимости от фактического количества часов работы в дошкольной группе компенсирующей, комбинированной направленности |
| 7. | За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья | 1 100 рублей на ставку заработной платы | устанавливается учителю-дефектологу, учителю-логопеду, тьютору, ассистенту по оказанию технической помощи, исходя из количества часов работы по должности; педагогу-психологу – за фактическое количество часов работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, кроме часов работы в дошкольной группе компенсирующей, комбинированной направленности |

3.7. Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда работника устанавливается согласно таблице 8.

Таблица 8

Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда работника

| Условия труда по результатам специальной оценки условий труда работника | Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в % от оклада (должностного оклада)) |
|--|--|
| 1. Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала | до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 4%; от трех и более вредных и (или) опасных |

| | |
|--|---|
| следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья | производственных факторов – 5% |
| 2. Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет) | до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 6%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 7% |
| 3. Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности | до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 8%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 9% |
| 4. Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности | до двух вредных и (или) опасных производственных факторов – 10%; от трех и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 11% |
| 5. Опасные условия труда (4 класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности | 12% |

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда,

а также поощрение за выполненную работу:

- выплата за качество выполняемой работы;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за высокие результаты работы;
- доплата за квалификационную категорию;
- премиальная выплата за результаты работы;
- премиальная выплата за особые достижения;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- премиальная выплата по результатам работы за год.

4.2. Размеры, условия, периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам указаны в таблице 9.

Таблица 9

Размеры, условия,
периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам

| Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|---|---|--|-------------------------------------|
| 1. Выплата за качество выполняемой работы | педагогическим работникам – до 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, – 8% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на один календарный год | по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 4.3, 4.4 раздела 4 настоящего положения | ежемесячно |
| 2. Выплата за интенсивность работы | воспитателю – 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; старшему воспитателю – 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | в порядке, установленном пунктом 4.3 раздела 4 настоящего положения | ежемесячно |
| 3. Выплата за высокие результаты работы | руководителям структурных подразделений – 40% от оклада (должностного оклада); специалистам (кроме педагогических работников), служащим, рабочим – 10% от оклада (должностного оклада) | в порядке, установленном пунктами 4.3, 4.5 раздела 4 настоящего положения | ежемесячно |
| 4. Доплата за квалификацион | педагогическим работникам: за высшую квалификационную | в зависимости от фактического | ежемесячно |

| | | | |
|---|--|--|--------------------------------|
| ную категорию | кате­го­рию – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; за первую квалификационную категорию – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | количества часов работы по должности, в порядке, установленном пунктами 4.3, 4.6 раздела 4 настоящего положения | |
| 5. Премиальная выплата за особые достижения | 5.1. За присуждение государственной награды: ордена, медали, знака, почетного звания Российской Федерации – 10 000 рублей | по основному месту работы, по основной занимаемой должности, в порядке, установленном пунктом 4.7 раздела 4 настоящего положения | единовременно |
| | 5.2. За присуждение спортивного звания Российской Федерации – 7 000 рублей | | |
| | 5.3. За присуждение ведомственной награды Российской Федерации: знака отличия, медали, почетного звания, нагрудного знака – 7 000 рублей | | |
| | 5.4. За присуждение награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: медали, знака, почетного звания – 5 000 рублей | | |
| | 5.5. За награждение почетной грамотой, благодарственным письмом органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, – 3 000 рублей | | |
| | 5.6. За награждение почетной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарностью Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 3 000 рублей | | |
| 6. Премиальная выплата за результаты | педагогическим работникам в размере, установленном приказом департамента | по результатам выполнения работ в порядке, | единовременно, по мере издания |

| | | | |
|--|--|---|---|
| работы | образования | установленном пунктом 4.8 раздела 4 настоящего положения | приказов департамента образования в пределах средств фонда оплаты труда |
| 7. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий | до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по результатам выполнения особо важных и сложных заданий, в порядке, установленном пунктами 4.3, 4.9 раздела 4 настоящего положения | единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 8. Премияльная выплата по результатам работы за год | до двух месячных фондов оплаты труда, но не более размера премияльной выплаты по результатам работы за год, установленного приказом департамента образования | на основании приказа департамента образования, в порядке, установленном пунктом 4.10 раздела 4 настоящего положения | единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1, 2, 3, 7 таблицы 9, производятся с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4. Выплата за качество выполняемой работы, указанная в пункте 1 таблицы 9, устанавливается работнику с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и качества труда за предшествующий учебный год (за период с 01 сентября по 31 августа).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работника используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности учреждения. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение

определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка эффективности деятельности и качества труда проводится на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда работников рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом учреждения.

Департамент образования может разрабатывать и рекомендовать для применения примерные показатели оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников учреждений.

Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной на общем собрании трудового коллектива из числа работников, в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель органа первичной профсоюзной организации учреждения. Председателем комиссии является заведующий учреждения, на период его отсутствия – должностное лицо, исполняющее его обязанности. Состав комиссии утверждается приказом учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом учреждения.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников учреждения оформляется ведомость по форме согласно приложению 1 к настоящему положению.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается один раз в год, в сентябре, производится работнику ежемесячно в течение одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по следующей формуле:

$V_{квр_i} = M_{вкр} \times Дип_i$, где:

$V_{квр_i}$ – размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы i -го работника;

$M_{вкр}$ – значение максимального размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников;

$Дип_i$ – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника ($Дип_i$), определяется по следующей формуле:

$Дип_i = K_{ип_i} / K_{п_i}$, где:

K_{ip_i} – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда i -го работника;

$K_{п_i}$ – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го работника.

Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

Расчет размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников по форме согласно приложению 2 к настоящему положению, утверждаемой заведующим учреждения, являющейся основанием для издания приказа учреждения о ежемесячной выплате за качество выполняемой работы работникам учреждения.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда на один календарный год с даты приема, выхода на работу.

По истечении одного календарного года с даты приема, выхода на работу до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается по результатам внеочередной оценки эффективности его деятельности и качества труда.

Допускается снижение размера ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы, установленной работнику, но не более, чем на 20%, сроком не более чем на один месяц, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей – на 10%;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения – на 15%;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц – на 15%;

- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения – на 20%;

- причинение ущерба учреждению, выявленное в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года – на 20%;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность представленных отчетов, информации – на 10%;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря – на 10%;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности – на 20%.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы снижается при наличии у работника дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

4.5. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы учреждения.

Допускается снижение размера выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику, но не более, чем на 20%, сроком не более чем на один месяц, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей – на 10%;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии; систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения – на 15%;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц – на 15%;

- 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 – на 20%;

- причинение ущерба учреждению, выявленное в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года – на 20%;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность представленных отчетов, информации – на 10%;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря – на 10%;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности – на 20%.

Выплата за высокие результаты работы снижается при наличии у работника дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

4.6. Доплата за квалификационную категорию устанавливается педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории.

При наступлении у педагогического работника права на получение доплаты за квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, доплата за квалификационную категорию устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

4.7. Премияльная выплата за особые достижения производится за присуждение государственной награды, спортивного звания, ведомственной награды Российской Федерации, награды, почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при условии ее соответствия профилю деятельности.

4.8. Премияльная выплата за результаты работы осуществляется с целью поощрения работников по результатам выполнения работ, выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, на основании приказов департамента образования, в соответствии с которыми издаются приказы учреждения.

Премияльная выплата за результаты работы выплачивается в размере, установленном приказом департамента образования.

4.9. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за своевременное, качественное и полное выполнение особо важных, сложных работ, в результате выполнения которых получен экономический эффект или иные положительные результаты для улучшения социально-экономического положения муниципального образования городской округ Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, отрасли «Образование», определенной сферы деятельности.

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий является соответствующий муниципальный правовой акт, в котором руководителю учреждения разрешено выплатить премию за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение особо важных и сложных заданий, по согласованию с департаментом образования. Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения производится на основании приказа учреждения.

4.10. Премияльная выплата по результатам работы за год выплачивается в конце финансового года (в декабре) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым издается приказ учреждения.

Премияльная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год, по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон: призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника.

Размер премиальной выплаты по результатам работы за год устанавливается работнику исходя из его месячного фонда оплаты труда, установленного на дату издания приказа учреждения о премиальной выплате по результатам работы за год, размера сложившейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, но не более размера премиальной выплаты по результатам работы за год, установленного приказом департамента образования.

Премиальная выплата по результатам работы за год исчисляется пропорционально отработанному в течение текущего года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время участия в курсах повышения квалификации, семинарах, конференциях, форумах, конкурсах, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время нахождения в дополнительном оплачиваемом отпуске, установленном коллективным договором, время простоя не по вине работника, время прохождения периодического медицинского осмотра.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за год не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы, предоставляемые одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет;
- время нахождения в дополнительном отпуске, предоставленном на основании статей 173, 173.1, 174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации;
- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами;
- дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов;
- дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;
- время простоя по вине работника.

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждения

5.1. Заработная плата заведующего учреждения, заместителя заведующего учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных,

стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) заведующего учреждения устанавливается в зависимости от численности воспитанников в учреждении согласно таблице 10.

Таблица 10

| Численность воспитанников в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату | Размер оклада должностного оклада (рублей) |
|---|--|
| до 500 человек | 50 000 |
| от 501 до 700 человек | 60 000 |
| от 701 до 900 человек | 65 000 |
| 901 человек и более | 70 000 |

В случае изменения (увеличения) численности воспитанников в учреждении после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, капитального ремонта, размер оклада (должностного оклада) заведующего учреждения устанавливается с даты начала функционирования объекта образования в зависимости от численности воспитанников в учреждении в соответствии с утвержденным заведующим учреждения комплектованием групп.

В случае приостановления функционирования учреждения в связи с проведением капитального ремонта здания учреждения и выводом воспитанников из списочного состава учреждения, размер оклада (должностного оклада) заведующего учреждения с даты приостановления функционирования учреждения устанавливается в минимальном размере.

5.3. Размер оклада (должностного оклада) заместителю заведующего учреждения устанавливается в размере 45 000 рублей.

5.4. Компенсационные выплаты заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждения производятся в порядке, установленном в разделе 3 настоящего положения.

5.5. Перечень, размеры, условия, периодичность осуществления стимулирующих выплат заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждения указаны в таблице 11.

Таблица 11

Перечень, размеры, условия, периодичность осуществления стимулирующих выплат заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждения

| Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Выплата за качество | 1.1. Заведующему учреждению по основной деятельности | | |
| | 1.1.1. Заведующему | по результатам | ежемесячно |

| | | | |
|--------------------|--|--|---|
| выполняемой работы | учреждения, проработавшему не менее четырех месяцев в оцениваемом периоде – до 60% от оклада (должностного оклада) | оценки эффективности деятельности и качества труда по основной деятельности, в порядке, установленном пунктами 5.6, 5.7 раздела 5 настоящего положения | |
| | 1.1.2. Заведующему учреждения, вновь назначенному на должность, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет – 40% от оклада (должностного оклада) | с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 5.6, 5.7 раздела 5 настоящего положения | ежемесячно |
| | 1.2. Заведующему учреждения по деятельности по оказанию платных образовательных услуг | | |
| | 1.2.1. Заведующему учреждения, проработавшему не менее четырех месяцев в оцениваемом периоде – в абсолютном размере в зависимости от объема средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг в предшествующем финансовом году (далее – доход): - при доходе до 1 млн. руб. – до 500 рублей; - при доходе от 1 млн. руб. до 3 млн. руб. – до 1 000 рублей; - при доходе от 3 млн. руб. до 5 млн. руб. – до 2 000 | по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда по оказанию платных образовательных услуг, в порядке, установленном пунктами 5.6, 5.7 раздела 5 настоящего положения | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности, при условии оказания платных образовательных услуг |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>рублей; - при доходе от 5 млн. руб. до 7 млн. руб. – до 3 000 рублей; - при доходе от 7 млн. руб. до 9 млн. руб. – до 4 000 рублей; - при доходе от 9 млн. руб. до 11 млн. руб. – до 5 000 рублей; - при доходе 11 млн. руб. и более – до 6 000 рублей</p> | | |
| | <p>1.2.2. Заведующему учреждения, вновь назначенному на должность, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, – в абсолютном размере в зависимости от дохода: - при доходе до 1 млн. руб. – 200 рублей; - при доходе от 1 млн. руб. до 3 млн. руб. – 400 рублей; - при доходе от 3 млн. руб. до 5 млн. руб. – 800 рублей; - при доходе от 5 млн. руб. до 7 млн. руб. – 1 200 рублей; - при доходе от 7 млн. руб. до 9 млн. руб. – 1 600 рублей; - при доходе от 9 млн. руб. до 11 млн. руб. – 2 000 рублей; - при доходе 11 млн. руб. и более – 2 400 рублей</p> | <p>с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктами 5.6, 5.7 раздела 5 настоящего положения</p> | <p>ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности, при условии оказания платных образовательных услуг</p> |
| | <p>1.3. Заместителю заведующего учреждения (кроме заместителя заведующего по административно-</p> | <p>по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда,</p> | <p>ежемесячно</p> |

| | | | |
|---|--|--|---------------|
| | хозяйственной работе) – до 30% от оклада (должностного оклада); вновь принятым работникам, работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, – 20% от оклада (должностного оклада) на один календарный год | в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела 4 настоящего положения, пунктом 5.6 раздела 5 настоящего положения | |
| 2. Выплата за интенсивность работы | заведующему учреждению – до 13 000 рублей | на основании показателей, установленных пунктом 5.8 раздела 5 настоящего положения в порядке, установленном пунктами 5.6, 5.8 раздела 5 настоящего положения | ежемесячно |
| 3. Выплата за высокие результаты работы | заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе – 30% от оклада (должностного оклада) | в порядке, установленном пунктом 4.6 раздела 4 настоящего положения, пунктом 5.6 раздела 5 настоящего положения | ежемесячно |
| 4. Премияльная выплата за особые достижения | 4.1. За присуждение государственной награды: ордена, медали, знака, почетного звания Российской Федерации – 10 000 рублей | по основному месту работы, по основной занимаемой должности, в порядке, установленном пунктом 5.9 раздела 5 настоящего положения | единовременно |
| | 4.2. За присуждение спортивного звания Российской Федерации – 7 000 рублей | | |
| | 4.3. За присуждение ведомственной награды | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>Российской Федерации: знака отличия, медали, почетного звания, нагрудного знака – 7 000 рублей</p> | | |
| | <p>4.4. За присуждение награды Ханты- Мансийского автономного округа – Югры: медали, знака, почетного звания – 5 000 рублей</p> | | |
| | <p>4.5. За награждение почетной грамотой, благодарственным письмом органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, – 3 000 рублей</p> | | |
| | <p>4.6. За награждение почетной грамотой Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, почетной грамотой Думы Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, благодарностью Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры – 3 000 рублей</p> | | |
| <p>5. Премияльная выплата за результаты работы</p> | <p>заведующему учреждения, заместителю заведующего учреждения (кроме заместителя заведующего по административно- хозяйственной работе) в размере, установленном приказом департамента образования</p> | <p>по результатам выполнения работ, заведующему учреждения – в порядке, установленном пунктом 5.10 раздела 5 настоящего положения; заместителю заведующего учреждения (кроме заместителя</p> | <p>по мере издания приказов департамента образования, в пределах средств фонда оплаты труда</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | заведующего по административно-хозяйственной работе) – в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела 4 настоящего положения | |
| 6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий | до 0,5 оклада (должностного оклада), размер премии заведующему учреждению устанавливается муниципальным правовым актом | по результатам выполнения особо важных и сложных заданий, в порядке, установленном пунктом 4.9 раздела 4 настоящего положения, пунктом 5.6 раздела 5 настоящего положения | единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 7. Премияльная выплата по результатам работы за год | до двух месячных фондов оплаты труда, но не более размера премиальной выплаты по результатам работы за год, установленного приказом департамента образования | в порядке, установленном пунктом 4.10 раздела 4 настоящего положения | единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

5.6. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1, 2, 3, 6 таблицы 11, производятся с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.7. Выплата за качество выполняемой работы заведующему учреждению призвана способствовать развитию его управленческого потенциала, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов и значимым результатам работы учреждения.

Установление заведующему учреждению выплаты за качество выполняемой работы осуществляется по основной деятельности, по оказанию платных образовательных услуг два раза в год: в январе, июле, с учетом результатов оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения по результатам работы за предшествующие шесть месяцев (за июль – декабрь,

за январь – июнь, соответственно).

Для оценки используются показатели оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей учреждений, указывающие на результаты деятельности учреждения и заведующего учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг, достижение показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом департамента образования, личный вклад заведующего учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей учреждений по основной деятельности, по оказанию платных образовательных услуг утверждаются приказом департамента образования.

Оценка эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения проводится на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Оценка эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения осуществляется комиссией, состав которой утверждается приказом департамента образования. Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда руководителей учреждений регламентируется положением, утвержденным приказом департамента образования.

При проведении оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения по решению комиссии из расчета исключаются:

- показатели, в достижении фактических значений которых заведующий учреждения не принимал участие;

- показатели, данные по которым отсутствуют по объективным причинам.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей учреждений оформляются ведомости по форме согласно приложению 3 к настоящему положению по основной деятельности, по оказанию платных образовательных услуг.

Размер выплаты за качество выполняемой работы заведующему учреждения по основной деятельности устанавливается в % от оклада (должностного оклада), по следующей формуле:

$$Вк1_{рукі} = Мв1_{рук} \times Д1_{рукі}, \text{ где:}$$

$Вк1_{рукі}$ – размер выплаты за качество выполняемой работы i -го заведующего учреждения по основной деятельности;

$Мв1_{рук}$ – значение максимального размера выплаты за качество выполняемой работы заведующему учреждения, установленное подпунктом 1.1.1 пункта 1 таблицы 11 настоящего положения;

$Д1_{рукі}$ – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по основной деятельности.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству

показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по основной деятельности ($Д1_{руки}$), определяется по следующей формуле:

$$Д1_{руки} = Кип1_{руки} / Кп1_{руки}, \text{ где:}$$

$Кип1_{руки}$ – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по основной деятельности;

$Кп1_{руки}$ – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по основной деятельности.

Размер выплаты за качество выполняемой работы по оказанию платных образовательных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается заведующему учреждения в абсолютном размере по следующей формуле:

$$Вк2_{руки} = Мв2_{рук} \times Д2_{руки}, \text{ где:}$$

$Вк2_{руки}$ – размер выплаты за качество выполняемой работы i -го заведующего учреждения по оказанию платных образовательных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности;

$Мв2_{рук}$ – значение максимального размера выплаты за качество выполняемой работы заведующего учреждения, установленное подпунктом 1.2.1 пункта 1 таблицы 11 настоящего положения;

$Д2_{руки}$ – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по оказанию платных образовательных услуг.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по оказанию платных образовательных услуг ($Д2_{руки}$), определяется по следующей формуле:

$$Д2_{руки} = Кип2_{руки} / Кп2_{руки}, \text{ где:}$$

$Кип2_{руки}$ – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по оказанию платных образовательных услуг;

$Кп2_{руки}$ – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда i -го заведующего учреждения по оказанию платных образовательных услуг.

Размер выплаты за качество выполняемой работы заведующему учреждения по основной деятельности, по оказанию платных образовательных услуг устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

Выплата за качество выполняемой работы в установленном размере производится заведующему учреждения в течение шести месяцев: в период с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря в зависимости от времени проведения оценки.

Выплата за качество выполняемой работы заведующему учреждения, вновь

назначенному на должность, заведующему учреждения, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда. Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанного заведующего учреждения является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев его работы в оцениваемом периоде.

Заведующему учреждения, в котором образовательный процесс не осуществлялся более трех месяцев в оцениваемом периоде, выплата за качество выполняемой работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего учреждения устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда по основной деятельности – в размере, установленном подпунктом 1.1.2 пункта 1 таблицы 11 настоящего положения, по оказанию платных образовательных услуг – в размере, установленном подпунктом 1.2.2 пункта 1 таблицы 11 настоящего положения. Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанного заведующего учреждения является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев его работы в оцениваемом периоде.

В случае, когда функционирование учреждения приостановлено на длительный период времени (более шести месяцев) в связи с проведением ремонтных работ здания, при этом произведены организационно-штатные мероприятия (сокращена штатная численность учреждения более, чем на 90%), выплата за качество выполняемой работы заведующему учреждения в данный период времени устанавливается по основной деятельности в размере 10% от оклада (должностного оклада), стимулирование за счет средств от приносящей доход деятельности не производится.

Допускается снижение размера выплаты за качество выполняемой работы, установленной заведующему учреждения, в размере не более 20% сроком не более чем на один месяц по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение заведующим учреждения своих должностных обязанностей, возложенных на него функций и полномочий;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;
- недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;
- несоблюдение настоящего положения;
- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых

актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения; наличие у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом Администрации города;

- причинения ущерба учреждению, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность предоставленных отчетов, информации;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

Выплата за качество выполняемой работы заведующему учреждению снижается при наличии дисциплинарного взыскания на 20% в месяце, в котором оно было применено.

5.8. Выплата за интенсивность работы заведующему учреждению характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Размер выплаты за интенсивность работы устанавливается заведующему учреждению исходя из следующих показателей:

- 1) наличие отдельно стоящих зданий (не соединенных переходами), в которых осуществляется образовательный процесс:

- при наличии двух отдельно стоящих зданий – 5 000 рублей;

- при наличии трех и более отдельно стоящих зданий – 10 000 рублей;

- 2) наличие в учреждении группы круглосуточного пребывания – 3 000 рублей.

5.9. Премияльная выплата за особые достижения (за присуждение государственной награды, спортивного звания, ведомственной награды Российской Федерации, награды, почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры) производится при условии соответствия награды, звания профилю деятельности.

5.10. Премияльная выплата за результаты работы заведующего учреждения осуществляется с целью поощрения заведующего учреждения по результатам выполнения работ: за высокие результаты деятельности, достижения в реализации проектов регионального, федерального уровней и другое.

Премияльная выплата за результаты работы выплачивается на основании приказа департамента образования во II, III кварталах, в размере, установленном приказом департамента образования, в пределах средств фонда оплаты труда.

5.11. Заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждением производятся иные выплаты в порядке, установленном в разделе 6 настоящего положения.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждения, заместителей заведующего учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего учреждения, заместителей заведующего учреждения) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего учреждения, заместителей заведующего учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего учреждения, заместителей заведующего учреждения) формируется за счет всех источников финансового обеспечения 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.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего положения:

- ежемесячная доплата за ученую степень «Доктор наук», «Кандидат наук»;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата;
- ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года;
- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам;
- прочие единовременные выплаты, установленные решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», относящиеся в соответствии с бюджетной классификацией, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации, к элементам вида расходов «Фонд оплаты труда учреждений».

6.2. Ежемесячная доплата за ученую степень «Доктор наук», «Кандидат наук» производится при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, в размере:

- за ученую степень «Доктор наук» – 2 500 рублей;
- за ученую степень «Кандидат наук» – 1 600 рублей.

Ежемесячная доплата за ученую степень «Доктор наук», «Кандидат наук» устанавливается пропорционально доле ставки, занимаемой работником, но не свыше одной доплаты. Производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

При присуждении ученой степени доктора наук, кандидата наук ежемесячная доплата за ученую степень устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на получение ежемесячной доплаты за ученую степень в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, ежемесячная доплата за ученую степень устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

6.3. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится педагогическим работникам, заведующему учреждению, заместителю заведующего учреждением (кроме заместителя заведующего учреждением по административно-хозяйственной деятельности), руководителю структурного подразделения, деятельность которого непосредственно связана с образовательной деятельностью, в размере 50 рублей в месяц, без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается по основной должности либо по должности, замещаемой на условиях совместительства, в случае если основное место работы – не образовательное учреждение или основная должность является не педагогической.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится исходя из фактически отработанного времени, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

6.4. Персональная доплата устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается работнику до даты достижения размера заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между должностным окладом, тарифной ставкой с учетом надбавки за ученую

степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленного работнику в соответствии с настоящим положением, с учетом компенсационных выплат, указанных в таблице 7 настоящего положения, доплаты за квалификационную категорию, установленную пунктом 4 таблицы 9 настоящего положения, ежемесячной доплаты за ученую степень, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, при условии сохранения объема работы, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, производится в размере 2 700 рублей с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается не более двух раз в календарном году, в едином размере в отношении всех категорий работников.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам производится работникам учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих на условиях неполного рабочего времени), в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней).

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам не выплачивается:

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

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым заведующий учреждения издает приказ о выплате единовременной премии работникам учреждения.

6.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму часов работы за ставку заработной платы по основной занимаемой должности, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году работникам учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), проработавшим не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

6.8. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам производится в размере и порядке, установленном решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», постановлением Администрации города от 02.06.2015 № 3710 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута».

6.9. Прочие единовременные выплаты, относящиеся в соответствии с бюджетной классификацией, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации, к элементам вида расходов «Фонд оплаты труда учреждений», производятся в порядке, установленном решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», постановлением Администрации города от 02.06.2015 № 3710 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута».

Раздел 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, фонда компенсационных выплат, фонда ежемесячных стимулирующих выплат, фонда иных выплат, предусмотренных разделом 6 настоящего положения (ежемесячных, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), суммы доплаты до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 2.3 раздела 2 настоящего положения, районного коэффициента к заработной плате за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, суммы доплаты до среднего заработка при начислении отпускных.

7.2. При формировании фонда оплаты труда учреждения на единовременные стимулирующие выплаты (премиальная выплата за особые достижения), на иные выплаты, не указанные в пункте 7.1 раздела 7 настоящего положения (единовременная выплата молодым специалистам, прочие единовременные выплаты), предусматривается до 5% от месячной суммы фонда окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, фонда компенсационных выплат, фонда стимулирующих выплат, с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. При формировании фонда оплаты труда учреждения учитывается необходимость реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», а именно: достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников дошкольных, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, соблюдения установленного соотношения уровня заработной платы между различными категориями работников.

7.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Сургут Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.5. Исчисленный годовой фонд оплаты труда учреждения увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающего предельную базу для начисления страховых взносов).

7.6. При формировании фонда оплаты труда учреждения доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения предусматривается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования.

Раздел 8. Прочие условия

Размер основного оклада, тарифной ставки для исчисления единовременного вознаграждения работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые, выплачиваемого на основании подпунктов 1, 3 пункта 10 приложения к решению Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам

муниципальных учреждений города Сургута», рассчитывается исходя из произведения размера базового оклада 4 482 рубля и базового коэффициента, тарифного коэффициента, действующих по состоянию на 30.08.2017.

Приложение 1 к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 4 «Умка»


Ведомость результатов оценки эффективности деятельности и качества труда _____
(категория работников)
_____ по _____
(наименование образовательного учреждения) за период с _____ по _____

| Порядковый номер показателя в соответствии с приказом образовательного учреждения | Значение показателя | Ф.И.О. работника, занимаемая должность | Ф.И.О. работника, занимаемая должность | Ф.И.О. работника, занимаемая должность | Ф.И.О. работника, занимаемая должность | Ф.И.О. работника, занимаемая должность |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|
| | план | | | | | |
| | факт | | | | | |
| | исполнение | | | | | |
| | план | | | | | |
| | факт | | | | | |
| | исполнение | | | | | |
| Количество показателей, по которым проведена оценка | | | | | | |
| Количество исполненных показателей | | | | | | |
| Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка | | | | | | |

Подпись председателя комиссии
Подписи членов комиссии

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 4 «Умка»

| Должность, Ф.И.О. | Подпись (возможные замечания) | Дата |
|--|---|---------------------------------|
| Начальник отдела экономического планирования, прогнозирования и муниципальных программ управления экономического планирования, анализа и прогнозирования департамента образования Е.Ф. Рычапова | без замечаний  | <u>19</u> . <u>03</u> . 2024 г. |