

Положение

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно - эстетическому развитию детей

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно- эстетическому развитию детей (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее - образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [статьёй 86](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [пунктом 2 статьи 53](#) Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, [Уставом](#) Сургутского района.

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

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

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

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

- молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома (иного документа) впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию по категории, относящейся к педагогическим должностям; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии;

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

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

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

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

1.8. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в

установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

2. Схема расчёта должностных окладов

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

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

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации;

КМУ - коэффициент масштаба управления;

КУУ - коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчёта должностного оклада специалиста определяется:

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

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

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

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

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

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

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

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

где:

ДО - должностной оклад;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

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

2.5. Перечни должностей руководителей, его заместителей, специалистов, служащих образовательной организации утверждаются приказом Департамента.

3. Коэффициенты и надбавки, используемые для определения должностного оклада

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

Размеры базовых коэффициентов

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

3.2. Коэффициент территории устанавливается в следующих размерах:

- в городской местности - 1,0.

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

Размеры коэффициентов специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа младшего воспитателя в разновозрастной группе (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,11
1.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	0,10
1.8. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10

1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
1.10. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,60

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

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

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

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

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

Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Таблица 3

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

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

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

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,30
почётные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,30
«Заслуженный...»	0,25
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почётные звания	0,15
почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почётные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почётный работник...», почётное звание «Почётный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15

иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
Благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

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

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района на основе объёмных показателей.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

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

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

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Заведующий	1,0
Уровень 2	Заместитель заведующего	0,80

3.7. Изменение коэффициентов производится в следующих случаях:

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

3.7.2. Коэффициента квалификации:

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

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

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

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

- за учёную степень доктора наук - 2 500 рублей;
- за учёную степень кандидата наук - 1 600 рублей.

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

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

Ежемесячная надбавка за учёную степень устанавливается работнику:

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

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

3.9. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

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

4. Схема расчёта тарифных ставок рабочих

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

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

где:

ТС-тарифная ставка;

СТП - ставка заработной платы;

ТК-тарифный коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

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

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 7

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

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

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

Размеры коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8

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

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

5. Почасовая оплата труда

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

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

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

5.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

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

Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учёта рабочего времени
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы

	обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		
6	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»
7	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 1 - 6 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7. Стимулирующие выплаты

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

7.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

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

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

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

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

7.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

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

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

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

где:

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

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

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

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

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

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется **Порядком установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей**, утвержденным приказом по ДОУ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются **Показателями снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей**, устанавливаемыми приказом Департамента образования и молодежной политики и утвержденными приказом по ДОУ.

7.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с **Порядком установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей**, утвержденным приказом по ДОУ в соответствии с перечнем показателей

эффективности деятельности организации, установленным департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

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

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

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Условия выплаты за качество выполняемых работ закрепляются **Порядком установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей, утвержденным приказом по ДОУ.**

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютном размере.

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

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

7.7. Дополнительно в организации установлена разовая стимулирующая выплата за особые достижения по результатам труда, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленная **Порядком установления разовых стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей из фонда стимулирующих выплат, утвержденным приказом по ДОУ.**

Размер разовой стимулирующей выплаты за особые достижения по результатам труда устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого в соответствии с п.7.4. настоящего Положения.

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

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

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в 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.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в образовательной организации.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в образовательной организации неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

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

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

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

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

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

Таблица 10

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная	до 20%

	подготовка документов	
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

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

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам
организации

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

				работников
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей.

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

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

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

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

8.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

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

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

где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент фонда руководителя.

Размеры коэффициентов фонда руководителя установлены в Таблице 12.

Размеры коэффициентов фонда руководителя

Таблица 12

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

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

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

8.7.2. Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учёта, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчётном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

8.7.3. Несоблюдение настоящего Положения.

8.8. Премияльная выплата по итогам работы за год руководителю образовательной организации осуществляется на основании приказа департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

Перечень показателей и условий для премирования руководителя образовательной организации утверждается приказом департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается руководителю образовательной организации, который проработал весь календарный год в образовательной организации.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается руководителю образовательной организации, проработавшему в образовательной организации неполный календарный год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

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

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

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

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

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

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

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

8.11.1. В дошкольных образовательных организациях:

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

8.12. В случае выплаты руководителю, его заместителям, компенсаций, предусмотренных [статьёй 181](#) или [279](#) Трудового кодекса Российской Федерации, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со [статьёй 78](#) Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем, его заместителями, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких - либо иных выплат в любой форме.

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

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

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других

случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата молодым специалистам;

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

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

- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;

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

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

- 1,2 фонда оплаты труда - руководителю, его заместителям, педагогическим работникам;

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

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

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

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

- тарифную ставку (должностной оклад) за норму рабочего времени по производственному календарю;
- компенсационные выплаты (за фактически отработанные часы по графику за месяц, приходящийся на дату начала отпуска);
- стимулирующие выплаты.

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

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

9.4.1. К профессиональным праздникам, к юбилейной дате образовательной организации работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания приказа заведующего, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Положение
о комиссии по оценке интенсивности, высоких результатов работы и
качества выполняемых работ работниками муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельность комиссии по оценке интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее по тексту - Комиссия).

II. Основные задачи и компетенция Комиссии

2.1. К основным задачам Комиссии относятся:

2.1.1. стимулирование профессиональной деятельности работников, усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и результативности труда;

2.1.2. установление размера стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками;

2.1.3. обеспечение объективности принимаемых решений и соблюдения порядка проведения процедуры оценивания труда работников учреждения.

2.2. В компетенцию Комиссии входит:

2.2.1. Изучение анализа деятельности работников, с использованием установленных баллов по индикаторам.

2.2.2. Проверка достоверности представленных работниками материалов.

2.2.3. Оценка эффективности деятельности работников в соответствии с критериями.

2.2.4. Определение значимости (в баллах) критериев оценки труда работников.

2.2.5. Рассмотрение ходатайств заведующего, заместителей заведующего, председателя профсоюзного комитета об установлении разовых стимулирующих выплат работникам за особые достижения в развитии учреждения или выполнения особо важных работ, юбилейных дат учреждения и т.п.

2.2.6. Определение размера разовых выплат работникам.

2.2.7. Рассмотрение заявлений работников учреждения.

III. Порядок создания, состав и регламент работы Комиссии

3.1. Комиссия формируется из работников учреждения, представителей профсоюзного комитета.

3.2. Состав Комиссии определяется приказом заведующего. Персональный состав Комиссии утверждается ежегодно (в сентябре).

3.3. Руководит работой Комиссии заведующий, в период его отсутствия - заместитель заведующего или лицо, исполняющее обязанности заведующего, как заместитель председателя Комиссии.

3.4. Распределение регулярных стимулирующих выплат осуществляется Комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа.

3.5. Распределение разовых выплат осуществляется Комиссией не чаще 1 раза в два месяца.

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

3.7. Ход заседания Комиссии протоколируется.

IV. Решение комиссии и их реализация

4.1. Решение Комиссии принимается открытым голосованием и считается принятым, если в её работе принимают участие не менее 2/3 состава, при равенстве голосов решение считается принятым в пользу работника.

4.2. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

4.3. На основании решения Комиссии издается приказ заведующего об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

V. Права и обязанности членов комиссии

5.1. Члены Комиссии имеют право принимать участие в оценке качества труда работников, в установлении и изменении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

5.2. Члены комиссии обязаны:

- выполнять решения Комиссии, поручения председателя или его заместителя;
- обеспечивать объективность принимаемых решений;
- не разглашать сведения о персональных данных работников;
- руководствоваться настоящим положением.

**Порядок
установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты
работы работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с
приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому
развитию детей**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района».

1.2. Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) специалистам (деятельность которых не связана с образовательной деятельностью), служащим и рабочим образовательного учреждения (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

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

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

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

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

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

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

2.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

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

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

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

где:

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

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок не более одного года.

2.6. Величина стимулирующих выплат и разовых стимулирующих выплат определяется комиссией по оценке интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ работниками (далее по тексту - Комиссия). Работа Комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по оценке интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей.

2.7. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном размере.

2.8. Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется на основе критериев для оценки интенсивности и высоких результатов работы.

2.9. В качестве критериев для оценки интенсивности и высоких результатов работы работников используются индикаторы.

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, других методов мониторинга, а также анализа работника своей деятельности.

2.10. Установление размера стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы работников (приложение 1-15 к настоящему Порядку).

2.11. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

2.12. Определение размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется с использованием структурного метода.

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

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

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$ФСР = ФСР_{рук} + ФСР_{пп} + ФСР_{псс} + ФСР_{раб}$, где:

ФСР - фонд стимулирования работников;

ФСР_{рук} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители» (второго уровня);

ФСР_{пп} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала;

ФСР_{псс} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» (за исключением педагогического персонала) - прочие специалисты и «служащие»;

ФСР_{раб} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «рабочие».

2.14. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.14.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

2.14.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

- структурный метод: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

2.14.3 расчёт стимулирующих выплат одного работника путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.15. Распределение стимулирующих выплат осуществляется Комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа.

2.16. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода, с даты приёма на работу.

2.17. Размер стимулирующих выплат работнику может быть увеличен в период их действия по представлению заместителя заведующего образовательного учреждения (далее – образовательного учреждения), выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения.

2.18. Допускается снижение размера или лишение стимулирующей выплаты работнику на основании приказа заведующего образовательного учреждения по представлению заместителя заведующего за месяц, в котором выявлен факт нарушения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждены **Показателями снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей,** устанавливаемыми приказом Департамента образования и молодежной политики и утвержденными приказом по ДОУ.

2.19. Размер стимулирующих выплат работнику может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- 2.19.1 повышение установленного размера базовой единицы;
- 2.19.2 внесение изменений в муниципальные правовые акты;
- 2.19.3 реорганизация образовательного учреждения;
- 2.19.4 изменение размера фонда стимулирующих выплат.

Порядок
установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района».

1.2. Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) заместителям руководителя, педагогическим работникам, (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

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

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

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

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителя, его заместителей, специалистов, служащих;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

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

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

2.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;

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

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

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

где:

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

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФСРук - фонд стимулирования руководителя.

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

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок не более одного года.

2.6. Величина стимулирующих выплат и разовых стимулирующих выплат определяется комиссией по оценке интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ работниками (далее по тексту - Комиссия).

Работа Комиссии осуществляется в соответствии с **Положением о комиссии по оценке интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей.**

2.7. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в абсолютном размере.

2.8. Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется на основе критериев для оценки качества выполняемых работ.

2.9. В качестве критериев для оценки качества выполняемых работ работниками используются индикаторы.

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, других методов мониторинга, а так же анализа работника своей деятельности.

2.10. Установление размера стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ работниками (приложение 1-7 к настоящему Порядку).

2.11. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

2.12. Определение размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется с использованием структурного метода.

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

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

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$ФСР = ФСР_{рук} + ФСР_{пп} + ФСР_{псс} + ФСР_{раб}$, где:

ФСР - фонд стимулирования работников;

ФСР_{рук} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители» (второго уровня);

ФСР_{пп} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» для педагогического персонала;

ФСР_{псс} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «специалисты» (за исключением педагогического персонала) - прочие специалисты и «служащие»;

ФСР_{раб} - фонд стимулирования работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «рабочие».

2.14. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.14.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

2.14.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

- структурный метод: сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

2.14.3 расчёт стимулирующих выплат одного работника путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.15. Распределение стимулирующих выплат осуществляется Комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа.

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

2.17. Размер стимулирующих выплат работнику может быть увеличен в период их действия по представлению заместителя заведующего образовательного учреждения, выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения.

2.18. Допускается снижение размера или лишение стимулирующей выплаты работнику на основании приказа заведующего образовательным учреждением по представлению заместителя заведующего за месяц, в котором выявлен факт нарушения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ утверждены **Показателями снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей** в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента образования и молодежной политики.

2.19. Размер стимулирующих выплат работнику может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- 2.19.1 повышение установленного размера базовой единицы;
- 2.19.2 внесение изменений в муниципальные правовые акты;
- 2.19.3 реорганизация образовательного учреждения;
- 2.19.4 изменение размера фонда стимулирующих выплат.

**Порядок установления разовых стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей
из фонда стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок установления разовых стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района.

1.2. Настоящий Порядок распространяется на всех работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Разовые стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников образовательного учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. Разовые стимулирующие выплаты осуществляются на основе индивидуальной оценки администрацией образовательного учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.5. Разовые стимулирующие выплаты работникам по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер выплат.

1.6. Разовые стимулирующие выплаты работникам производятся при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.7. В случае экономии из фонда стимулирования руководителя возможно перераспределение на стимулирование работников учреждения по основному месту работы основной занимаемой должности.

1.8. Решение о разовых стимулирующих выплатах работникам и размере выплат принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения на основании ходатайств, предложений заведующего, методических объединений, заместителей заведующего, председателя ППО, органов общественного управления учреждением, приказов Департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района, Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного

округа - Югры, а также иных организаций и учреждений за особые достижения в развитии учреждения или выполнение особо важных работ, мероприятий и оформляется приказом заведующего.

2. Условия и размеры разовых стимулирующих выплат

2.1. Разовые стимулирующие выплаты могут осуществляться в отношении работников образовательного учреждения:

- по итогам работы за учебный период: квартал, полугодие, учебный год (в отношении педагогического персонала);
- по итогам работы за квартал (в отношении административно – хозяйственного, инженерно – технического и учебно-вспомогательного персонала);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

2.2. Источником финансирования расходов, связанных с разовыми стимулирующими выплатами, является:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения.

2.3. Размер разовых стимулирующих выплат определяется для каждого работника комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты образовательного учреждения в абсолютной сумме и не лимитируется.

2.4. Выплаты не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа по образовательному учреждению.

3. Основания разовых стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения (показатели)

3.1. Основаниями разовых стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений заведующего образовательного учреждения, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

3.2. Педагогическим работникам устанавливаются разовые стимулирующие выплаты за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;
- высокий уровень образовательных достижений обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- высокую результативность проведения региональных, муниципальных, внутрисадовых мероприятий;
- эффективное выполнение методической и инновационной работы, предъявление педагогического опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;

- санитарное, эстетическое состояние групповых помещений, кабинетов, работу по наполнению материальной базы, эффективное использование имеющегося оборудования в образовательном процессе;

- образцовое ведение документации;

- повышение уровня профессиональной компетентности;

- эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

3.3. Административно – хозяйственному персоналу устанавливаются разовые стимулирующие выплаты за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, внедрение инновационных технологий;

- обобщение и распространение передового опыта работы;

- эффективный контроль хода образовательного процесса;

- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

- высокий уровень организации и проведения мероприятий на разных уровнях;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения;

- сохранение контингента обучающихся;

- высокий уровень аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; качественную организацию профилактической работы.

3.4. Инженерно – техническому и учебно-вспомогательному персоналу, кроме общих оснований, устанавливаются разовые стимулирующие выплаты за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

3.5. Разовые стимулирующие выплаты работникам, допустившим дисциплинарные проступки, не допускаются в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4. Заключительные положения

4.1. Разовые стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Порядком, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате разовых стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Порядком, относятся к расходам на оплату труда.

4.3. Текст настоящего Порядка подлежит доведению до сведения всех работников.

Приложение 6 к приказу
от 29.06.2017г. №271

**Показатели снижения (лишения) стимулирующей выплаты за
интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с
приоритетным осуществлением деятельности по художественно-
эстетическому развитию детей**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (систематическое опоздание на работу без уважительных причин, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии и др.)	до 20%
3	Нарушение корпоративной этики	до 20%
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	до 50%
5	Детский травматизм по вине работника	до 100%
6	Нарушение режимных моментов	до 20%
7	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	до 100%
8	Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, требований пожарной и электробезопасности	до 100%
9	Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации)	до 20%
10	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) на некачественное предоставление образовательных услуг, нарушение педагогической этики	до 100%
11	Нарушение финансовой дисциплины	до 50%
12	Нарушение установленных сроков представления отчётности, представления достоверной информации, указание недостоверных сведений в отчётах, информации	до 20%
13	Некачественное, несвоевременное выполнение	до 20%

	планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	
14	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	до 20%
15	Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях	до 20%
16	Наличие нарушений выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100%