

ПРИНЯТО
решением общего собрания трудового
коллектива МАДОУ Детский сад
«Снегирек» г. Белоярский»
от «30» июня 2017 года, протокол № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ «Детский сад
«Снегирек» г. Белоярский»
от «30» июня 2017 года № 167

П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения Белоярского района
«Детский сад комбинированного вида «Снегирек» г. Белоярский»
(по состоянию на 01.01.2018 г., приказ МАДОУ от 12.02.2018 г. № 25)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Снегирек» г. Белоярский» (далее – Положение) устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения Белоярского района «Детский сад комбинированного вида «Снегирек» г. Белоярский» (далее – Учреждение), и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

Положение не регламентирует вопросы оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные постановлением администрации Белоярского района от 19 апреля 2017 года № 329 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Белоярского района» (далее – постановление № 329), настоящим Положением.

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

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Белоярского района, постановлением №, настоящим Положением.

1.5. Должностной оклад или тарифная ставка, компенсационные выплаты, ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

Стимулирующие выплаты в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты должностного оклада или тарифной ставки, компенсационных выплат, ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников.

Стимулирующие выплаты (единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг); премиальные выплаты по итогам работы за год; единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным

праздникам) не выплачиваются работникам Учреждения в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

1) при изменении величины ставки заработной платы – с даты введения новой ставки заработной платы администрацией Белоярского района;

2) при увеличении стажа работы в районах Крайнего Севера – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

3) при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

4) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5) при награждении государственными наградами (орденами, медалями, знаками, почетными званиями, спортивными званиями, почетными грамотами) РФ, СССР, РСФСР, наградами и почетными званиями Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственными знаками отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР – со дня присвоения, награждения;

6) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

1) должностного оклада (тарифной ставки);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой 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, руководитель Учреждения осуществляет работнику ежемесячную доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

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

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

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

2.2. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

1) для педагогического работника – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Учреждения, – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, увеличенной на единицу.

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

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Учреждения в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Учреждения по основному месту работы, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет **50 рублей**.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки.

2.6. Размер базового коэффициента определяется следующим образом:

Уровень образования специалиста, служащего Учреждения	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития РФ № 761н, постановлением Минтруда РФ № 37.

2.7. В Учреждении устанавливается коэффициент территории – 1,0 (1,2 – для сельской местности).

2.8. Размер коэффициента специфики работы определяется следующим образом:

Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа (кроме руководителя учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений и педагогических работников) в дошкольном образовательном учреждении	0,025
1.2. Работа помощника воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4. Работа педагогического работника в дошкольном образовательном учреждении	0,10
1.5. Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	
1.6. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1.8. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.9. 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)	
1.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.11. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.12. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.13. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

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

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

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения и определяется следующим образом:

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

2.9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается специалистам Учреждения.

Размер коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные 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 определяются следующим образом:

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные 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, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,20
Почетные звания: «Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»,	0,15

«Лауреат премий Правительства Российской Федерации» почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: медали, знаки почетные звания почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры благодарственные письма Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа – Югры	0,15 0,15 0,05 0,05 0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: Золотой знак отличия медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» иные нагрудные знаки благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,20 0,15 0,15 0,05 0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения

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

2.10.1. Устанавливается следующий размер коэффициента специфики работы для рабочих:

№ п/п	Виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой воспитанников	0,25

2.11. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.12. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме ⁷ не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками), в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Руководитель 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 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района от 8 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Вид выплаты, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения

3.5. Размеры компенсационных выплат определяются следующим образом:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - 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	Осуществляется в соответствии со статьей 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
		- 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	
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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема	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 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию сторон в

	работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6	Повышение оплаты труда женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	Осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1
7	Районный коэффициент к заработной плате (за работу в местностях с особыми климатическими условиями)	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Белоярского района от 08 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района»
8	Процентная надбавка (за работу в местностях Крайнего Севера)	До 80%	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки.

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

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за год.

На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Стимулирующие выплаты учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка, в том числе при работе на условиях внутреннего совместительства согласно тарификации (штатному расписанию), совмещения, исполнения обязанностей на время отсутствия основного работника.

4.2. Устанавливаются следующие **размеры, условия и периодичность** осуществления стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Педагогический персонал			
1.1	Выплата за качество выполняемых работ	0-18% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2	Выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2	Специалисты, служащие, относимые к вспомогательному персоналу, рабочие (обслуживающий персонал)			
2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	15% от должностного оклада	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее – выплата за интенсивность) характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается специалистам, служащим, относимые к вспомогательному персоналу рабочим (обслуживающему персоналу) в размере 15 % от должностного оклада, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Выплата за интенсивность рассчитывается пропорционально фактическому объему и производится за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени.

Выплата за интенсивность устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно.

Снижение (лишение) выплаты за интенсивность производится по следующим показателям и критериям:

Показатели	Критерии снижения	Процент снижения (лишения) от общего (допустимого) объема выплаты работнику
Высокая результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	Несвоевременное (некачественное) представление отчетности, иной запрашиваемой информации	20

учреждения	Халатное отношение к сохранности имущества Учреждения	20
	Установленные факты неисполнения должностных обязанностей	30
	Нарушение требований охраны труда, правил техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	30
	Нарушение трудовой дисциплины	50
	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	50
	Детский травматизм по вине работника	50
	Увольнение в течение месяца за виновные действия, а также наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100

Уменьшение размера выплаты или ее лишение происходит на основании приказов о применении к работнику дисциплинарного взыскания, об увольнении за виновные действия; результатов анкетирования родителей (законных представителей); справки по итогам служебного расследования или при проверке по жалобе; акта о несчастном случае; справок и приказов по итогам контроля внутри Учреждения, контроля Комитета по образованию и (или) других контролирующих органов; докладной заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе о порче или утере имущества.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ (далее – выплата за качество) устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Комитетом по образованию (далее – показатели и критерии), принимаемыми общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждаемыми приказом руководителя Учреждения

4.4.1. Максимальный количественный показатель по показателям и критериям составляет 100 баллов по каждому работнику Учреждения.

В Учреждении применяется структурный метод распределения фонда стимулирующих выплат: общий фонд стимулирующих выплат делится на фонды стимулирующих выплат по каждой категории работников Учреждения пропорционально фондам должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

Стоимость одного балла по категориям работников Учреждения рассчитывается по формуле:

$$P16 = ((OFC - FCP) / Q_{тс}) / 100, \text{ где}$$

OFC – общий фонд стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

FCP – максимальный фонд стимулирующих выплат руководителю Учреждения от общего фонда стимулирующих выплат по категориям работников Учреждения, руб.;

$$OFC = (ФДО \text{ кр} * 20\%);$$

ФДО кр - фонд должностных окладов по категориям работников Учреждения, руб.;

FCP = OFC * 10 % (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, руб.);

Q_{тс} – количество тарифных ставок по категориям работников Учреждения, шт. ед.

Размер выплаты за качество устанавливается на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года по результатам предшествующего периода и осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за качество определяется в процентах от должностного оклада работника и не может превышать 100 % должностного оклада работника.

4.4.2. Размер выплаты за качество зависит от объема нагрузки (выполняемой работы). В случае если фактический объем труда работника выше (ниже) установленных законодательством Российской Федерации норм, стимулирующая выплата рассчитывается пропорционально фактическому объему и выплачивается за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

4.4.3. Для оценки труда работников и обоснования данной оценки на основании приказа руководителя Учреждения из числа работников Учреждения создается Рабочая комиссия по оценке эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия).

Председателем Комиссии является руководитель Учреждения.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет Учреждения (далее – Совет) в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если по представленному расчету у членов Совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то Совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Совет не согласен с представленным расчетом, то члены Совета формулируют свои замечания, возражения, предложения и принимают решение о направлении последних руководителю Учреждения с обязательным обоснованием.

В срок не позднее 20 сентября каждого года на основании протокола Комиссии с учетом мнения Совета руководитель Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году.

При наличии у работника нарушений устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил дисциплинарные взыскания (замечание, выговор) в течение установленного для выплаты периода работы, работник исключается из числа получателей выплаты за качество за месяц, в котором на него было наложено взыскание.

Вновь принятым работникам, работникам, переведенным на другую должность внутри учреждения а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% с даты приема на работу (с даты перевода на другую работу внутри учреждения, с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год.

4.4.4. **Дополнительно за качество** выполняемых работ в Учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения педагогическому персоналу может быть установлена **единовременная** (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) (далее – разовая выплата).

Размер разовой выплаты устанавливается педагогическому персоналу в абсолютном размере в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников:

за:

а) создание условий для самореализации воспитанников, результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей – в размере 1000 рублей;

б) личный вклад в совершенствование образовательного процесса – в размере 2000 рублей;

в) высокое профессиональное мастерство – в размере 2500 рублей;

г) достижение стабильно высоких результатов в обучении и развитии воспитанников – в размере 3500 рублей.

Предложение о разовой выплате (с обязательным обоснованием) представляется в Комиссию заместителем руководителя Учреждения.

Если у членов Комиссии не имеется возражений, замечаний, предложений, то Комиссия принимает решение согласовать предварительный список получателей разовой выплаты с

указанием ее размера. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о разовой выплате.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год (далее – премия) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премия выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника за фактически отработанное время по основной занимаемой должности по основному месту работы.

Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия, а также имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году выплачивается работникам:

1) проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) увольнение в порядке перевода в другое учреждение, финансируемое из бюджета Белоярского района; в связи с выходом на пенсию; призывом на военную службу; по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата работников, изменение существенных условий трудового договора, длительная болезнь);

б) рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);

в) поступление в учебное заведение на очную форму обучения;

г) переход на выборную должность;

2) вернувшимся на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются **иные выплаты**.

К иным выплатам относятся:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;

4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная **выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска** (далее – единовременная выплата) в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, приказа руководителя Учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере до 1,75 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата осуществляется, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществляется:

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

5.4. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам, осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется **не более 3 раз** в календарном году по согласованию с Комитетом по образованию.

Единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам устанавливается для всех работников Учреждения **в размере 80% от ставки заработной платы**, умноженных на базовый (тарифный) коэффициент, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки и осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная премия **к юбилейным датам** (при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные пять лет) устанавливается для всех работников в размере **80% от ставки заработной платы** с учетом районного коэффициента и процентной надбавки и осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

5.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности осуществляется ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки.