

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
(Тюменская область)
АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕВАРТОВСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВАХОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»
ул. Таёжная, 18, с.п. Ваховск, Нижневартовский район, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
(Тюменская область), 628656
Тел./факс: (3466) 28-80-97, dsvah1988@mail.ru

ПРИКАЗ

06.08.2022 № 21а

Об утверждении положения об оплате труда, положения
о распределении стимулирующих выплат работников
МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка».

В соответствии с постановлением Администрации Нижневартовского района от 09.01.2018 года № 2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района» с изменениями на 13 января 2021 года (в ред. постановлений Администрации Нижневартовского района от 01.02.2018 N 220, от 29.12.2018 N 3083, от 29.12.2018 N 3086, от 04.10.2019 N 1994, от 10.01.2020 N 14, от 14.02.2020 N 249, от 23.06.2020 N 924, от 02.07.2020 N 987, от 30.09.2020 N 1471, от 13.01.2021 N 14, от 06.12.2021 № 2209, от 22.04.2022 №934, от 12.07.2022 № 1523), руководствуясь Уставом учреждения:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка», подведомственного управлению образования и молодежной политики администрации района, согласно приложению № 1.

1.2. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка», согласно приложению № 2.

2. Бухгалтерии при начислении заработной платы руководствоваться утвержденными положениями.

Ответственный: главный бухгалтер А.Р. Мавлиева

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий



О.Н. Цупикова

Ознакомлена: главный бухгалтер Мавлиева А.Р. Мавлиева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу от 06.08.2022 № 21а

СОГЛАСОВАНО:

От работников

Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ «Ваховский детский сад
«Лесная сказка»

 М.М. Аскарова
«06» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Ваховский детский сад
«Лесная сказка»

 О.Н. Цупикова
«06» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ваховский детский сад «Лесная сказка», подведомственного управлению образования и молодежной политики администрации района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка» (далее – Положение и Учреждение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения, подведомственного управлению образования и молодежной политики администрации района (далее - работники, Учреждение), и определяет:

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

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 7107,00 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года №832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018

годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

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

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

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

-коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

-коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 3 уровню управления;

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

-молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.6. 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 локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

нормативными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

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, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением между органами государственной власти ХМАО-Югры, объединением работодателей ХМАО-Югры, союзом «Объединение организаций профсоюзов ХМАО-Югры» на 2020-2022 годы от 10.12.2019».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем 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.

II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. В локальных нормативных актах Учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками, наименования

должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается 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 за ученое звание, 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, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + НК + СЗП * БК * КТ * (КСР + КУЗ + КНАГ + КМУ + КУУ + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за ученую степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициенты специфики работы;

КУЗ – коэффициент за ученое звание;

КНАГ – коэффициент за государственные награды РФ, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания ХМАО-Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР;

КМУ - коэффициент масштаба управления;

КУУ - коэффициент уровня управления».

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

для педагогического работника Учреждения 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.

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

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

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую 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;

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, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

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

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за ученую степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

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

Должностной оклад определяется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП * БК * (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам 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.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (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 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указа в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	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, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях,

расположенных в городской местности, – 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**Размер коэффициента специфики работы
для должностей руководителей, их заместителей, руководителей
структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа в дошкольной образовательной организации: специалистов (кроме педагогических работников) служащих	0,37 0,32
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника в ПМПК, за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.5.	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
1.6.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе;	

	-работа с детьми раннего возраста (0 – 3 лет)	
1.9.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.11.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.13.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

Коэффициента за квалификационную категорию;

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 работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, 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.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория (специалисты)	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки,

почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента 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 указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

**Размер коэффициента
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**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента 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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные 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

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	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные 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 «Почетный работник...», почетное звание «Почетный 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, 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 устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций района к группам по оплате труда руководителей, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Управления.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления

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

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы (таблица 8 настоящего Положения), увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7 настоящего Положения).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.16. 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».

2.17. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента специфики работы рабочих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов организаций		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (учащихся, воспитанников)	0,25

2.18. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых 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, увеличения объема 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.

3.2. Выплаты работникам, занятых 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 Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 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 Нижневартовского района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, 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. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (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; -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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа 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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% 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 объема (нормы) выполняемой работы.

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 решением Думы Нижневартовского района
7.	Процентная надбавка за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера	- до 50% - муниципальный район Нижневартовский район	от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района».

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу или тарифной ставке, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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.

IV. Порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата заместителей заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

4.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям заведующего Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами заведующего Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

4.4. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

4.5. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 2.7 приложения № 3 «Положения по стимулирующим выплатам работникам МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка».

4.10. Иные выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом V настоящего Положения.

4.11. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех

финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

V. 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:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- доведение средней заработной платы педагогическим работникам учреждения до средней заработной платы по региону по Указу Президента РФ.

5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует должностному окладу по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

5.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя Учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется из расчета должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по фактической нагрузке на дату начала отпуска, с учетом стимулирующих выплат в размере 20%, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать одного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

При условии нагрузки по основной должности менее одной штатной единицы, но общая нагрузка работника по основному месту работы составляет не менее одной штатной единицы, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в перерасчете на одну штатную единицу по основной должности.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

5.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с главой района не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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 выплачивается 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Все выплаты производятся по основному месту работы, в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счёт средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств бюджетов автономного округа и муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 9 настоящего Положения.

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы.

6.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

6.4. Руководитель Учреждения при планировании фонда оплаты труда Учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу Учреждения, утверждается приказом Управления.

VII. Заключительные положения

7.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда Учреждением в Положении о системе оплаты труда Учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит действующим нормативным правовым актам Российской Федерации, автономного округа, района.

7.2. Структура и предельная штатная численность Учреждения, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования и молодёжной политики администрации района.

7.3. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу от 06.08.2022 № 21а

СОГЛАСОВАНО:

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Ваховский детский сад
«Лесная сказка»


М.М.Аскарова
«06» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Ваховский детский сад
«Лесная сказка»


О.Н. Цупикова
«06» августа 2022 г.

Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Ваховский детский «Лесная сказка»

I. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения, подведомственного управлению образования и молодежной политики администрации района (далее – работники). Распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

1.2. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета 12 месяцев, исходя из объема субсидии, представляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств бюджетов округа и муниципального района, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

1.3. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, а также шкала критериев оценки и сами критерии оценки показателей качества работы работников, определяются Учреждением самостоятельно.

1.4. При формировании фонда оплаты труда:
на стимулирующие выплаты предусматривается 20 процентов от суммы должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный

день, выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности).

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. К иным выплатам относятся: единовременная выплата молодым специалистам, единовременная выплата работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.5. Размеры стимулирующих выплат рассматриваются и определяются комиссией по стимулирующим выплатам один раз в год в сентябре месяце на основании протоколов, подтверждающих результаты деятельности работника.

Заседание комиссии по стимулирующим выплатам для установления постоянных выплат проводится до 25 сентября, для установления выплаты по итогам работы за квартал до 25 числа последнего месяца квартала.

На основании решения комиссии по стимулирующим выплатам производится расчет размера выплат в соответствии с набранными баллами.

II. Стимулирующие выплаты

2.1. 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 квартал, год.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам распределяются следующим образом:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты (распределяются один раз в год, полугодие специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период) в размере 100 % от фонда стимулирующих выплат работников, указанных категорий;

2) выплаты за качество выполняемых работ (распределяются один раз в год, полугодие заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности) в размере 100 % от фонда стимулирующих выплат работников, указанных категорий;

3) премиальные выплаты по итогам работы за квартал (распределяются ежеквартально), год, единовременные разовые выплаты за качество выплачиваются при наличии экономии по фонду стимулирующих выплат.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы,
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от фонда стимулирующих выплат работника или в абсолютном размере в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, пропорционально набранным баллам и согласно отработанному времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в таблице 3 настоящего Положения.

2.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом Учреждения в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным Управлением.

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

Критерии устанавливаются в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка осуществляется на основании данных, результатов диагностик, замеров, опросов, соответствующих документов.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от фонда стимулирующих выплат работника, пропорционально набранным баллам и отработанному времени.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в год (полгода) по результатам предшествующего периода, в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

При определении размера дополнительной выплаты за качество учитывается:

- особые достижения в развитии учреждения;
- выполнение особо важных работ для дошкольного учреждения и района;
- высокие достижения воспитанников учреждения.

Установление единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в твердом эквиваленте согласно таблице 1 и выплачивается в пределах экономии фонда стимулирующих выплат.

Установление единовременной (разовой) выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей в период рабочих дней, объявленных нерабочими» устанавливается в размере до 30% от должностного оклада работника пропорционально отработанному времени и выплачивается в пределах экономии фонда стимулирующих выплат.

Таблица 1.

**Критерии
оценивания труда для установления
единовременной разовой выплаты за особые достижения при выполнении
работ (услуг) в твердом эквиваленте**

№	Наименование выплаты (характеристика)	Оценка в рублевом эквиваленте
1	Качественное проведение коллективных просмотров согласно годовому плану	500 – 1 000 руб.
2	Качественное выступление на педсоветах, семинарах	500 – 1 000 руб.
3	Выступление на РМО (кроме руководителя РМО)	500 – 2 000 руб.
4	Качественная подготовка воспитанников к мероприятиям, конкурсам различного уровня (поселковые, районные, окружные, федеральные, международные)	300 – 1 000руб.
5	Участие группы, родителей в поселковых, районных мероприятиях	50 – 1 000 руб.
6	Подготовка выступлений на районные мероприятия	500 – 2 000 руб.
7	За качество подготовки и организации ремонтных работ к началу учебного года (косметический ремонт, смотр готовности к учебному году)	1000 – 3000 руб.
8	Личное участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. «Воспитатель года» и др.)	до 10 000 руб.
9	Активная гражданская позиция (участие в митингах, субботниках, акциях)	от 2 000 руб.
10	Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	от 5 000руб.

Выплата в твердом эквиваленте может осуществляться как по одному критерию, так и по нескольким критериям одновременно, но не более 10 000 руб.

2.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

2.6 Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно
	Выплата за качество выполняемой	0% - 100%	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим,	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход

1.2.	работы		рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявленные 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	1 раз в квартал

2.8 Стимулирующие выплаты могут быть снижены по основаниям, установленным в таблице 3 настоящего Положения.

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

Таблица 3

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, выплаты интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 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%

2.9. Экономия средств по выплатам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, сложившаяся в случае, если работник по результатам оценки качества труда не набрал максимальное количество баллов, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения, и может быть использована на разовые и премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал, год.

III. Принципы распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения

3.1 Распределение стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения, кроме руководителя, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу и в соответствии с таблицей 2 настоящего положения.

Стимулирующие выплаты рассчитываются индивидуально, исходя из фонда заработной платы работника.

3.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются с учётом специфики деятельности Учреждения, стратегии, программы ее развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Учреждения, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в «Положении о стимулирующих выплатах» Учреждения.

3.3. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев.

3.4. Оценка результатов деятельности руководителей 2-го и 3-го уровня производится руководителем Учреждения, оценка результатов деятельности работников производится руководителями структурных подразделений, согласно критериям, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

3.5. Руководители подразделений Учреждения представляют материалы об эффективности деятельности, в соответствии с утвержденными Учреждением критериями. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

3.6. Оценка труда работников осуществляется комиссией по стимулированию, назначенной приказом руководителя Учреждения.

3.7. Разовые выплаты за качество, по итогам работы за квартал, год могут производиться на основании приказа руководителя Учреждения.

3.8. Право на получение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество имеют все сотрудники Учреждения по основной занимаемой должности согласно штатному расписанию и в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения за исключением работников:

- находящихся в отпуске по уходу за ребёнком,
- работников, заключивших срочный трудовой договор (сроком на 2 мес.).

Право на получение выплат стимулирующего характера (премиальные по итогам работы) имеют все сотрудники Учреждения по основной занимаемой должности согласно штатному расписанию за исключением работников:

- находящихся в отпуске по уходу за ребёнком;
- работники, заключившие срочный трудовой договор (сроком на 2 мес.);
- работники, уволенные в течение календарного года по собственному желанию;
- работники, уволенные в течение календарного года по инициативе администрации Учреждения.

3.9. Оценка значимости типовых критериев может пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программы развития Учреждения и доводится до работников Учреждения.

IV. Комиссия по стимулированию

4.1. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по стимулированию, всего в количестве не менее 5 человек. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

На первом заседании председатель, заместитель председателя и секретарь избираются голосованием из числа членов комиссии простым большинством голосов из числа присутствующих на заседании членов комиссии.

В случае отсутствия на заседании совета его председателя, функции председателя комиссии осуществляет его заместитель.

Для организации работы комиссии секретарь ведет протоколы заседаний и иную документацию комиссии.

4.2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера создается с целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера.

4.3. В своей деятельности комиссия по стимулирующим выплатам руководствуется действующим Трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами вышестоящей организации, коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Ваховский детский сад «Лесная сказка», настоящим Положением о стимулирующих выплатах.

4.4. Основными задачами комиссии по стимулирующим выплатам являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения, в соответствии с критериями, утвержденными Приказом заведующего;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.5. Комиссия по стимулирующим выплатам является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

4.6. Члены комиссии по стимулирующим выплатам осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

4.7. Решения комиссии по стимулирующим выплатам считаются правомочными, если на заседании присутствовало не менее $\frac{1}{2}$ его членов. Руководитель учреждения представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

Каждый член комиссии обладает одним голосом. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании.

4.8. Решения комиссии по стимулирующим выплатам принимаются абсолютным большинством голосов и оформляются в виде протокола, который утверждается заведующим Учреждения.

4.9. На основании протокола комиссии заведующий Учреждения, в течение двух дней со дня заседания комиссии, издает приказ о доплатах работникам.

4.10. Член комиссии по стимулирующим выплатам выводится из ее состава по решению комиссии в случаях

- собственного желания, выраженного в письменной форме;
- при увольнении работника из Учреждения.

4.11. После вывода из состава комиссии его члена администрация Учреждения принимает меры для замещения выведенного члена.