

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ

«Центр развития ребенка - детский сад № 8 «Солнышко»



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА-**  
**ДЕТСКИЙ САД» № 8 «СОЛНЫШКО»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 8 «Солнышко» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 8 «Солнышко» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21.12.2012г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации », в соответствии с нормами:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Указами президента Российской Федерации,
- Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
- Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»,
- Приказа № 536 от 11 мая 2016 года «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Приказа Минобрнауки от 22.11.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204),
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

В целях регулирования правоотношения в сфере оплаты труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад № 8 «Солнышко» нормы оплаты труда определены руководством:

- Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»;

- Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 № 3-нп ( в редакции приказа Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 05.06.2017 № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры ») «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры », муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

1.3. Положением устанавливаются:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда заведующего Учреждения, его заместителей;

порядок и условия осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.4. В Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** - совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат;

**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 и иных выплат;

**компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятых на работах с особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных;

**стимулирующие выплаты** – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

**иные выплаты** – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа, а также системой оплаты труда;

**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 масштабу управления руководителей, определяемой на основе объемных показателей деятельности образовательного учреждения;

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

**коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения;

**молодой специалист** – лицо, не достигшее возраста 30 лет, получившее среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а в случае призыва на срочную военную службу после окончания образовательной организации – в течение года после окончания срочной военной службы.

Другие понятия и определения, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, регулирующими сферу трудовых и бюджетных правоотношений.

1.5. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов, тарифных ставок работников установлена Решением Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 № 162-VI РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» в размере **6050 рублей**.

Конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующего Учреждением.

1.6. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

## **Раздел 2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

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

2.3. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работникам, размер заработной платы которых не достигает указанного размера минимальной заработной платы, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей), производятся ежемесячные доплаты:

- до размера минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, равного минимальному размеру оплаты труда, установленному 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 – в случае, если установленный размер минимальной заработной платы превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

- до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре – в случае, если установленный размер минимальной заработной платы ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.4. Порядок установления должностных окладов заведующего, заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих.

2.4.1. Должностные оклады заведующего, заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих определяются исходя из установленной ставки заработной платы, коэффициента уровня образования (базового коэффициента) (пункт 2.4.6 раздела 2 настоящего Положения), повышающих коэффициентов (пункты 2.4.7 – 2.4.10 раздела 2 настоящего Положения).

2.4.2. В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, сумма ставки заработной платы, соответственно, повышается (снижается). Расчет суммы ставки заработной платы производится путем деления

ставки заработной платы на норму часов работы в неделю, умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

**2.4.3. Должностной оклад заведующего, заместителя заведующего, руководителя структурного подразделения Учреждения** устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента; выплат по коэффициенту специфики работы; выплат по коэффициенту 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; выплат по коэффициенту масштаба управления; выплат по коэффициенту уровня управления, последующей формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Сзпл} \times \text{Бк} + \text{Вксп} + \text{Вкн} + \text{Вкму} + \text{Вкуу},$$

где:

**ДОрук** – должностной оклад заведующего, заместителя заведующего, руководителя структурного подразделения Учреждения;

**Сзпл** – ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

**Бк** – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

**Вксп** – выплаты по коэффициенту специфики работы;

**Вкн** – выплаты по коэффициенту 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;

**Вкму** – выплаты по коэффициенту масштаба управления;

**Вкуу** – выплаты по коэффициенту уровня управления.

**2.4.4. Должностной оклад специалиста Учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью)**, устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы, выплат по коэффициенту за квалификационную категорию, выплат по коэффициенту 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, последующей формуле:

$$\text{ДОсп} = \text{Сзпл} \times \text{Бк} + \text{Вксп} + \text{Вкк} + \text{Вкн},$$

где:

**ДОсп** – должностной оклад специалиста Учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью);

**Сзпл** – ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

**Бк** – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

**Вксп** – выплаты по коэффициенту специфики работы;

**Вкк** – выплаты по коэффициенту за квалификационную категорию;  
**Вкн** – выплаты по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициенту за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициенту за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.4.5. **Должностной оклад служащего Учреждения** устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы, по следующей формуле:

$$\text{ДОсл} = \text{Сзпл} \times \text{Бк} + \text{Вкспр},$$

где:

**ДОсл** – должностной оклад служащего Учреждения;

**Сзпл** – ставка заработной платы за фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности;

**Бк** – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

**Вкспр** – выплаты по коэффициенту специфики работы.

2.4.6. Размер базового коэффициента, основание для его установления указаны в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

### Базовый коэффициент в учреждении

Наименование базового коэффициента	Уровень образования	Размер коэффициента		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов	1,3	1,3	1,3

	среднего звена, неполное высшее образование			
	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,2	1,2	1,2
	Среднее общее образование	1,1	1,1	1,1

#### 2.4.7 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 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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

#### Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.4.8. 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 Учреждения.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента 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, коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Наименование коэффициента	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента	
		Руководители	специалисты



<p>1. 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</p>	<p>1. Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:</p>		
	<p>ордена, медали, знаки</p>	<p>0,20</p>	<p>0,20</p>
	<p>почетные, спортивные звания:</p>		
	<p>«Народный...»</p>	<p>0,25</p>	<p>0,25</p>
	<p>«Заслуженный...»</p>	<p>0,20</p>	<p>0,20</p>
	<p>«Мастер спорта...»</p>	<p>0,05</p>	<p>0,05</p>
	<p>«Мастер спорта международного класса...»</p>	<p>0,15</p>	<p>0,15</p>
	<p>«Гроссмейстер...»</p>	<p>0,05</p>	<p>0,05</p>
	<p>«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»</p>	<p>0,15</p>	<p>0,15</p>
	<p>почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего</p>	<p>0,05</p>	<p>0,05</p>

	управление в сфере образования		
	в сфере культуры почетные звания:		
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	0,15
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	0,05
	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:		
	медали, знаки	0,15	0,15
	почетные звания	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05
	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:		
	Золотой знак отличия	0,20	0,20
	медаль К.Д. Ушинского, медаль	0,15	0,15

	Л.С. Выготского		
	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15
	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05
	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05

**2.4.8. Коэффициент масштаба управления** устанавливается заведующему, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений Учреждения в зависимости от группы по масштабу управления руководителей, определяемой департаментом образования на основе объемных показателей деятельности Учреждения в порядке, установленном приложением 1 к настоящему Положению. Коэффициент масштаба управления применяется к произведению ставки заработной платы за фактически установленное количество часов работы по должности и базового коэффициента. Коэффициент масштаба управления устанавливается в размере, указанном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Размер коэффициента масштаба управления

Наименование коэффициента	Группа по масштабу управления руководителей	Размер коэффициента
		руководители
Коэффициент масштаба управления	Группа 1	0,30
	Группа 2	0,20
	Группа 3	0,10
	Группа 4	0,05

2.4.9. **Коэффициент уровня управления** устанавливается заведующему, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений Учреждения, определяется должностью, занимаемой в системе управления Учреждением. Коэффициент уровня управления применяется к произведению ставки заработной платы за фактически установленное количество часов работы по должности и базового коэффициента. Коэффициент уровня управления устанавливается в размере, указанном в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер коэффициента уровня управления

Наименование коэффициента	Основание для установления	Размер коэффициента
Коэффициент уровня управления		руководители
	Уровень 1 - заведующий	1,00
	Уровень 2 – заместитель заведующего	0,80
	Уровень 3 – руководитель структурного подразделения	0,30

2.4.10. Коэффициент специфики работы устанавливается в зависимости от вида деятельности, занимаемой должности в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум и более видам деятельности, указанным в таблице 5 настоящего Положения, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется от произведения ставки заработной платы за часы работы, указанные в таблице 5 настоящего Положения, и базового коэффициента, без учета повышений по другим основаниям (видам деятельности). Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и	Размер
-------	---	--------

	категории работников	коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки )	0,10
1.3.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	0,10
1.4.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.6.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.7.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.8.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

2.5. Работникам Учреждения производится ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организаций 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 (распоряжение) заведующего 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, заведующему, заместителям заведующего учреждения по основному месту

работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет – **110 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.

## **2.7. 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.

Заведующий учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на определенный 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 определенный 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.

## **2.8. Оплата труда рабочих**

2.8.1. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной ставки. Тарифная ставка рабочего Учреждения устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих образовательных учреждений (таблица настоящего Положения), выплат по коэффициенту специфики работы.

Таблица 6

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

Тарификация работ и присвоение разряда оплаты труда рабочему производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.8.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград, наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственных знаков отличия в труде, ученой степени, стажа работы право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, получении государственных наград, наград Ханты-Мансийского автономного округа – Югры - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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.

### **Раздел 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении 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.

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

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 148, 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **Раздел 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:



за интенсивность и высокие результаты работы;  
за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми в таблице 9 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты и конкретный размер закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.3 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, рекомендуемым Департаментом.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с

показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Порядок установления, конкретный размер выплаты и сроки проведения оценки эффективности деятельности закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата вновь принятым работникам устанавливается на основании проведенной оценки эффективности деятельности работников. Оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется по истечению срока испытания при приеме на работу или по истечению 3-х месяцев фактически отработанного периода в иных случаях. Последующая оценка эффективности деятельности проводится на условиях в сроки закрепленные локальным нормативным актом учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер и критерии единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения по итогам работы за год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной

выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

4.5. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплаты работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

		эффективности деятельности работника		
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3	За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности.
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (осуществлением научной деятельности), служащие, рабочие всех типов организаций			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50% от должностного оклада. Конкретный размер определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество	В абсолютном размере	В соответствии с показателями	Ежемесячно, за счет средств

	выполняемой работы		эффективности деятельности	от приносящей доход деятельности
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

## **Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

5.1. Заработная плата заведующего учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат заведующему учреждению устанавливается приказом руководителя Департамента в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям заведующего учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются заведующему, заместителям заведующего учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему учреждению определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат заведующему учреждению осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада заведующего учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование заведующего учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

5.8. Стимулирующие выплаты заведующему учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение заведующим по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба городу Ханты-Мансийску, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат заведующему учреждению устанавливается Департаментом.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям заведующего устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты заведующему, заместителям заведующего учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего заведующего, его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии со статьей 139 Трудового

кодекса Российской Федерации.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей ) устанавливается:

в дошкольных образовательных организациях:

у заведующего – 4;

у заместителей руководителя – 4;

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

## **Раздел 6. Порядок и условия осуществления иных выплат**

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

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.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

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

6.3. 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 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ заведующего учреждением.

В случае деления 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 организации, включая заведующего, заместителей заведующего.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере от 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2-х фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии).

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

Работнику, не отработавшему в учреждении полный год со дня заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени. Единовременная выплата в указанных случаях выплачивается, если у работника 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.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 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 Департаментом не



позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

6.5. 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.

## **Раздел 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из консолидированного бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, 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 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).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается **20%** от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

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

7.3. Заведующий учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.