

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
Организации МБДОУ «ДСОВ

«Лесная сказка»

М.Е.М. - Мудрак Л.Е.

«28» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «ДСОВ

«Лесная сказка»

О.А.Требенникова О.А.

«29» 08 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида
«Лесная сказка» (МБДОУ «ДСОВ «Лесная сказка»)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка» (далее – 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 установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Постановлением администрации Октябрьского района от 14.06.2024 №908 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского района, подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского района».

1.3. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системе оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации, настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</u>		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</u>		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	16 094
3.	<u>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</u>		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; экономист;	17 718

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	<u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</u>		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	<u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</u>		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	<u>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</u>		

3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	<i><u>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</u></i>		
1.1.	1квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	<i><u>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</u></i>		
2.1.	1квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013
------	----------------------------	---	--------

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда ¹	18 604
2.	специалист по закупкам ²	17 718

Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

2.6. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работник, 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 организации 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 оклада (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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. 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 (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

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), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, в рамках выделенных бюджетных ассигнований.

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в выходной или нерабочий, праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
2.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника

3.	Выплата 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% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:			
1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
3.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
4.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	с ограниченными возможностями здоровья		
5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
9.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа–Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа–Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-
10.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			Мансийского автономного округа – Югры»
--	--	--	--

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

IV. 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;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного настоящего Положения и компенсационных выплат.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур.

Для оценки труда работников и установления выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, на основании приказа руководителя из числа работников учреждения создается комиссия по оценке эффективности деятельности работников учреждения с участием представительного органа работников (далее – Комиссия). Председателем Комиссии является руководитель учреждения. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Председатель, член Комиссии не участвуют в обсуждении и согласовании собственных показателей эффективности деятельности. а также показателей эффективности деятельности работника учреждения, с которым он состоит в родственных отношениях.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам в текущем учебном году. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада) работника.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада) работника.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

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

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 организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, но не более 50% оклада (должностного оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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 организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации 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 организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, не более 50% оклада (должностного оклада) работника, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Выплаты по итогам работы за месяц, год производятся после согласования с Управлением образования администрации Октябрьского района.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, квалифицированное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- своевременное и качественное выполнение планов работы, решений и поручений;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Конкретный перечень показателей и условия осуществления премиальных выплат, а также размеры премирования, учитывающие результаты труда работников, определяются локальным актом организации.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, местного бюджета, субсидии на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Рекомендованный порядок расчета премиальных выплат по итогам работы утверждается приказом Управления образования администрации Октябрьского района.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на последний рабочий день соответствующего месяца (года), а также трудовые договоры с которыми расторгнуты в соответствующем месяце (году) по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по основанию: в связи с выходом на пенсию (впервые);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям: ликвидация организации; сокращение численности или штата работников организации;
- по соглашению сторон;
- истечение срока трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 2 календарных месяцев);
- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям.

При применении к работнику дисциплинарного взыскания снижение премиальной выплаты осуществляется за тот месяц, в котором работнику было применено дисциплинарное взыскание, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ 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 предоставления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

4.5. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.6. Устанавливается следующий перечень и размеры стимулирующих выплат:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации (но не более 50% оклада (должностного оклада))	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	ежемесячно
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной	единовременно, в течение месяца

		награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
	5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
	7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
	3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации (но не более 50% оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации, (но не более 50% оклада (должностного оклада)	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателям и эффективностью деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2,0 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за 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	1 раз в год

			вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работника за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении и 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

V. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Дошкольное образовательное учреждение	Главный бухгалтер	28000
		Заместитель заведующего	28000

5.3. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления образования администрации Октябрьского района (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;
- отсутствие контроля за соблюдением сроков предоставления установленной отчетности;
- 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 организации, причинения ущерба Октябрьскому району, организации, 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 требований настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат определяется работодателем с

учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы руководителя не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором руководителю было применено дисциплинарное взыскание.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается: у руководителя – 4; у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

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

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

5.9. При наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за год.

Конкретный размер выплаты определяется приказом Управления образования администрации Октябрьского района.

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации Октябрьского района не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Премирование производится: руководителю организации на основании приказа Управления образования администрации Октябрьского района; работникам организации на основании приказа руководителя организации.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников производится работникам, проработавшим в образовательной организации 10 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10000 рублей.

Единовременное премирование работников к юбилейным датам организации и профессиональным праздникам осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на юбилейную дату и дату профессионального праздника. Юбилейной датой организации считается дата 25 лет со дня образования и далее через каждые 5 лет.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10000 рублей.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются в том числе периоды работы в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Перечень юбилейных и праздничных дат указан в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Наименование события
<u>Юбилейные даты</u>	
1.	Юбилейная дата образовательной организации
2.	Юбилейная дата работника организации
<u>Праздничные даты</u>	
1.	Профессиональный праздник «День воспитателя и дошкольных работников»

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника 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 VII настоящего Положения.

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

В случае выполнения дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства работникам организации групп персонала «Специалисты», «Служащие», «Рабочие», кроме педагогических работников, размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется из оклада (должностного оклада) по всем занимаемым должностям у одного работодателя, но не более, чем на одну ставку.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска устанавливается в размере 1,2 оклада (должностного оклада), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (должностным окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

6.5. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере: доктор наук - 2500 рублей; кандидат наук - 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью, в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась.

Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально – квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5, 1.6 таблицы 8 Положения Октябрьского района, иных выплат, указанных в пунктах 40, 41 Положения Октябрьского района и компенсационных выплат, указанных в строках 6 – 6.14 таблицы 6 Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.8. 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 в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.9. В пределах фонда оплаты труда и за счет средств доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности организация устанавливает следующие выплаты:

- материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

Размер материальной помощи семье умершего (погибшего) работника, работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) устанавливается организацией и не может превышать 10000 рублей.

Выплата материальной помощи семье умершего (погибшего) работника, выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети), компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) производится по основному месту работы, основной занимаемой должности.

Основанием для выплаты материальной помощи работнику организации в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

Основанием для выплаты материальной помощи одному из близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) в случае смерти самого работника является заявление родственника умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

Материальная помощь семье умершего (погибшего) работника, материальная помощь работнику в случае смерти близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается:

- руководителю организации – на основании приказа Управления образования администрации Октябрьского района;
- работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника на похороны близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) производится на основании личного заявления работника с приложением подтверждающих проездных документов, соответствующих документов (заверенная нотариально копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, выданная органами актов гражданского состояния), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака) в соответствии со статьей 4 Гарантий и компенсаций для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района, утвержденных решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

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

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при применении системы оплаты труда, организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для Учреждения устанавливается Управлением образования администрации Октябрьского района.

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

Допущенный организациями перерасход по фонду оплаты труда при реализации настоящего Положения не является основанием для увеличения объема финансирования в части расходов на оплату труда и влечет за собой ответственность руководителя.