

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат
0093D773D563BFF5D543F003F73EB692C3
Владелец Гасимова Светлана Сергеевна
Действителен с 24.01.2025 по 19.04.2026



Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации

С.А. Самусева
С.А. Самусева



МАДОУ города
Нижневартовска ДС №80 «Светлячок»
С.С. Гасимова
№9 от 30.05.2024;
№10 от 01.05.2024, №11 от 03.06.2024,
№12 от 04.06.2024

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нижневартовска детский сад №80 «Светлячок»**

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нижневартовска детский сад №80 «Светлячок»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №80 «Светлячок» (далее - работники, учреждение).

Система оплаты труда работников 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и 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".

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников состоит из:

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

1.5. 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 к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) 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 наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименования профессий рабочих должны указываться в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных 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 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	15 799
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя;	16 094
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 718
III. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным 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 должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
III. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	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 рабочих учреждения 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 профессии	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
I. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1.1.	1 квалификационный 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
II. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установлены с учетом требований профессиональных стандартов и приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3

1.	Специалист по охране труда ¹	18 604
2.	Специалист по закупкам ²	17 718
3.	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁷	17 718
4.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ⁸	17 718

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда".

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

⁷Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности".

⁸Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)".

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

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

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

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления 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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, а также процентная надбавка 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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, а также процентная надбавка 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 и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска".

3.3. 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), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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 учреждения 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 руководителя по согласованию сторон
2.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного

		4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
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 руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
4.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
4.1.	За организацию развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой дошкольной образовательной программой	в размере 2 500 рублей	по факту нагрузки
4.2.	За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
4.2.1.	При наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объект
4.2.2.	При отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
4.3.	За работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
4.4.	За работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности), за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
4.5.	За работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.	Районный коэффициент	1,7	
6.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска"

3.7. 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.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате 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: выплат 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:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на учебный год.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

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

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

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах) 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.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

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 единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего 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 учреждения.

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

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в месяце, календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный месяц, год по следующим основаниям:

- поступление на работу в текущем календарном году;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- в случае увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников, изменение сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время в месяце, календарном году для расчета размера выплаты по итогам работы за месяц, год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Выплата по итогам работы за месяц, год производится:

- руководителю учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

Расчет размера выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Перечень показателей и условий для премирования работников:

- 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 выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной 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. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	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	
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)			
1.2.	Выплата за качество выполняемых работ	в соответствии с пунктом 5.4 раздела V настоящего Положения	руководителю учреждения	ежемесячно
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%, педагогическим работникам 20%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за месяц	0% - 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работников 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	один раз в год
1.5.	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	ежемесячно

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, 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 учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	от 801 чел. до 1 200 чел.	55 000

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения

в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный*	Размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	от 801 чел. до 1 200 чел.	38 500

5.4. Установление выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя учреждения за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя учреждения используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности учреждения и руководителя учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения, реализации социально значимых проектов.

Размеры, условия и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения), с которым руководитель учреждения должен быть ознакомлен под подпись.

Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя учреждения по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения осуществляется ежегодно, в срок до 1 марта, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителя учреждения.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителя учреждения оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом департамента образования. По результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения оценочный лист хранится в отделе качества образования департамента образования.

Руководителю учреждения расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится учреждением самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем учреждения по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВэд = СР / 100 * Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения;

СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя учреждения в календарном месяце;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться учреждением самостоятельно в период действия приказа департамента образования в случаях повышения установленного размера оклада (должностного оклада), реорганизации учреждения.

Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в размере 50% от оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения 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 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 закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органа местного самоуправления и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение требований настоящего Положения.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом департамента образования не позднее последнего числа текущего месяца.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Иные выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, 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.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящих доход, производится выплата в соответствии с локальным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящих доход.

5.9. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения закрепляется локальным нормативным актом учреждения и устанавливается на срок один учебный год.

VI. Иные выплаты

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику ее работы, 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).

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников, включая руководителя учреждения, не более трех раз в календарном году.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается работникам, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День работников дошкольного образования.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам производится:

- руководителю учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается указанными приказами и составляет 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам 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 VII настоящего Положения.

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

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, включая руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается с 01.09.2024 года по 31.12.2024 года в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и 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);
- работнику, использовавшему право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска. Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением 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 и 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 и является обязательной к выплате со стороны руководителя учреждения.

6.5. Ежемесячная доплата за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливается 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 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением уменьшилась. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 августа 2024 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 1.5 таблицы 7 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения, и компенсационных выплат, указанных в строках 6.1-6.18 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих 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 выполняемых работ) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата 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 1.5 настоящего Положения;

- на достижение целевых показателей среднемесячной заработной платы отдельных категорий педагогических работников, установленных указами Президента Российской Федерации.

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

Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу организации, приведен в таблице 10.

Таблица 10

**Перечень должностей,
относимых к административно-управленческому,
основному и вспомогательному персоналу учреждения**

№ п/п	Наименование должности
1	2
Перечень должностей работников организации, относящихся к административно-управленческому персоналу	
1.	Главный бухгалтер
2.	Заместитель руководителя
3.	Руководитель
Перечень должностей работников организации, относящихся к основному персоналу	
1.	Воспитатель
2.	Инструктор по физической культуре
3.	Методист
4.	Музыкальный руководитель
5.	Педагог дополнительного образования
6.	Педагог-организатор
7.	Педагог-психолог
8.	Помощник воспитателя
9.	Социальный педагог
10.	Старший воспитатель
11.	Тьютор
12.	Учитель
13.	Учитель-дефектолог

14.	Учитель-логопед (логопед)
Перечень должностей работников организации, относящихся к вспомогательному персоналу	
1.	Бухгалтер
2.	Делопроизводитель
3.	Документовед
4.	Должности рабочих всех квалификационных уровней и разрядов
5.	Заведующий производством (шеф-повар)
6.	Заместитель главного бухгалтера
7.	Секретарь
8.	Секретарь руководителя
9.	Специалист административно-хозяйственной деятельности
10.	Специалист по безопасности
11.	Специалист по закупкам
12.	Специалист по кадрам
13.	Специалист по охране труда
14.	Экономист
15.	Юрисконсульт