

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №28 «Калинка»  
А.В. Лыско



2017 г.

СОГЛАСОВАНО

И.о. директора  
департамента образования  
Администрации города



А.Н. Томазова

« 30 » июня 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №28 «Калинка»



С.И. Торгашова

2017 г.

## Положение

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 28 «Калинка»

#### Раздел 1. Общие положения


1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 28 «Калинка» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 28 «Калинка» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11), постановлением Администрации города от 26.06.2017 № 5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута» (далее – постановление Администрации города от 26.06.2017 № 5400), уставом Учреждения.

1.3. Изменения в Положение вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, подлежат согласованию директором департамента образования Администрации города Сургута (далее –

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

положения об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 28 «Калинка»

Должность, Ф.И.О.	Замечания	Дата, подпись
Специалист-эксперт управления экономического планирования, анализа и прогнозирования департамента образования Р.М. Костюченко (тел. 52-44-51)	Без замечаний	30.06.2017 

департамент образования), утверждаются руководителем Учреждения.

1.4. Положением устанавливаются:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда заведующего Учреждения, его заместителей;

порядок и условия осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**коэффициент масштаба управления** – относительная величина, зависящая от группы по масштабу управления руководителей, определяемой на основе объемных показателей деятельности образовательного учреждения;

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

**молодой специалист** – лицо в возрасте до 30 лет (включительно), являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию; получившее образование по очной форме обучения; заключившее трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) по полученной специальности впервые; вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной

военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периода ухода неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

1.6. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов, тарифных ставок работников муниципальных образовательных учреждений установлена постановлением Администрации города от 26.06.2017 № 5400 в размере **6050 рублей**.

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

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

1.8. В локальных нормативных актах Учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих должны соответствовать наименованиям, указанным в таблице 1 пункта 1.8 раздела 1 приложения к постановлению Администрации города от 26.06.2017 № 5400.

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

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

- до размера минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, равного минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в случае, если установленный размер минимальной заработной платы превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

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

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

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

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

2.4.2. В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, сумма ставки заработной платы, соответственно, повышается (снижается). Расчет суммы ставки заработной платы производится путем деления ставки заработной платы на норму часов работы в неделю, умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.4.3. **Должностной оклад заведующего, заместителя заведующего, руководителя структурного подразделения Учреждения** устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента; выплат по коэффициенту специфики работы; выплат по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР; выплат по коэффициенту масштаба управления; выплат по коэффициенту уровня управления, по следующей формуле:

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

где:

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

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

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

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

**Вкн** – выплаты по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР;

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

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

2.4.4. **Должностной оклад специалиста Учреждения (педагогического работника, специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью)**, устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и базового коэффициента, выплат по коэффициенту специфики работы, выплат по коэффициенту за квалификационную категорию, выплат по коэффициенту за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, по следующей формуле:

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

где:

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

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

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

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

**Вкк** – выплаты по коэффициенту за квалификационную категорию;

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

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

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

где:

**ДОсл** – должностной оклад служащего Учреждения;

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

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

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

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

Наименование базового коэффициента	Уровень образования	Размер коэффициента		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,5	1,5	1,5
	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,4	1,4	1,4
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,3	1,3	1,3
	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,2	1,2	1,2
	среднее общее образование	1,1	1,1	1,1
	основное общее образование	1,0	1,0	1,0

**2.4.7. Коэффициент квалификации состоит из:**

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения.

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

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

Коэффициент квалификации за почетное звание, ведомственную награду устанавливается при условии их соответствия профилю деятельности.

Коэффициент квалификации применяется к произведению ставки заработной платы за фактически установленное количество часов работы по должности и базового коэффициента.

Коэффициент квалификации устанавливается в размере, указанном в таблице 2 настоящего Положения.

## Коэффициент квалификации в Учреждении

Наименование коэффициента квалификации	Основание для установления	Размер коэффициента	
		руководители	специалисты
1. За квалификационную категорию	1.1. Квалификационная категория: высшая первая вторая		0,20 0,10 0,05
2. За государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР	2.1. Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:		
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20
	почетные, спортивные звания:		
	«Народный...»	0,20	0,20
	«Заслуженный...»	0,15	0,15
	«Мастер спорта...»	0,05	0,05
	«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15
	«Гроссмейстер...»	0,05	0,05
	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15	0,15
	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05
	2.2. Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:		
	медали, знаки	0,20	0,20
	почетные звания	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	
2.3. Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:			
Золотой знак отличия	0,25	0,25	
медали К.Д.Ушинского, медали Л.С.Выготского	0,20	0,20	



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

**2.4.8. Коэффициент масштаба управления** устанавливается заведующему, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений Учреждения в зависимости от группы по масштабу управления руководителей, определяемой департаментом образования на основе объемных показателей деятельности Учреждения в порядке, установленном приложением 1 к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления применяется к производству ставки заработной платы за фактически установленное количество часов работы по должности и базового коэффициента.

Коэффициент масштаба управления устанавливается в размере, указанном в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

#### Коэффициент масштаба управления в Учреждении

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

**2.4.9. Коэффициент уровня управления** устанавливается заведующему, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений Учреждения, определяется должностью, занимаемой в системе управления Учреждением.

Коэффициент уровня управления применяется к производству ставки заработной платы за фактически установленное количество часов работы по должности и базового коэффициента.

Коэффициент уровня управления устанавливается в размере, указанном в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

#### Коэффициент уровня управления в Учреждении

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

- руководитель структурного подразделения, деятельность которого связана с образовательной деятельностью	0,20
- руководитель структурного подразделения, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью	

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

В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум и более видам деятельности, указанным в таблице 5 настоящего Положения, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

Абсолютный размер каждого повышения исчисляется от произведения ставки заработной платы за часы работы, указанные в таблице 5 настоящего Положения, и базового коэффициента, без учета повышений по другим основаниям (видам деятельности).

Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

**Размер коэффициента специфики работы**

Таблица 5

Наименование вида деятельности, категории работников	Размер коэффициента специфики работы	Порядок установления
1. Работа педагогического работника в дошкольном образовательном учреждении	0,20	устанавливается за все часы работы по соответствующим должностям
2. Работа воспитателя (включая старшего) в дошкольном образовательном учреждении	0,60	устанавливается за все часы работы по должности
3. Работа музыкального руководителя, инструктора по физической культуре в дошкольном образовательном учреждении	0,05	устанавливается за все часы работы по соответствующим должностям
4. Работа педагогического работника (кроме учителя – логопеда), младшего воспитателя в группе компенсирующей направленности	0,15	устанавливается за фактические часы работы в указанных группах
5. Работа педагогического работника в группе комбинированной направленности, реализующего совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	0,1	устанавливается за фактические часы работы в указанных группах
6. Работа учителя – логопеда в дошкольном образовательном учреждении	0,10	устанавливается за все часы работы по должности
7. Работа педагога дополнительного образования в дошкольном образовательном учреждении	0,15	устанавливается за все часы работы по должности
8. Руководство методическим объединением, межфункциональной командой	0,10	устанавливается за норму часов работы за ставку заработной платы

9. Работа заведующего дошкольным образовательным учреждением, в котором имеются группы компенсирующей, комбинированной направленности	0,10	устанавливается за норму часов работы за ставку заработной платы <sup>1)</sup>
10. Работа по курированию групп компенсирующей, комбинированной направленности, открытых в дошкольном образовательном учреждении	0,10	устанавливается одному работнику, на которого возложено выполнение данной работы, за норму часов работы за ставку заработной платы
11. Работа младшего воспитателя в дошкольном образовательном учреждении	0,20	устанавливается за все часы работы по должности
12. Работа специалиста по охране труда	0,40	устанавливается за все часы работы по должности
13. Работа специалиста по закупкам, специалиста по кадрам	0,25	устанавливается за все часы работы по соответствующим должностям
14. Работа повара детского питания	0,10	устанавливается за все часы работы по должности

2.5. Работникам Учреждения производится ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, в размере **2500 рублей** за ученую степень доктора наук, **1600 рублей** – за ученую степень кандидата наук.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени, с учетом установленной нагрузки, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежемесячная надбавка за ученую степень входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

2.6. Педагогическим работникам, заведующему, заместителям заведующего и руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательной деятельностью, производится надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере **50 рублей** в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени, без учета установленной нагрузки, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Надбавка устанавливается работнику один раз по основной должности либо по должности, замещаемой на условиях совместительства, в случае, если основное место работы – не образовательное учреждение или основная должность является не педагогической.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. <sup>1)</sup>

## 2.7. Почасовая оплата труда

В образовательном учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

Заведующий Учреждением 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, учебной (преподавательской) работы, указанной в настоящем пункте, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части видов деятельности, относящихся к выполнению педагогической, учебной (преподавательской) работы, за которую производится почасовая оплата труда.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

Почасовая оплата труда производится с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической, учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## **2.8. Оплата труда рабочих**

2.8.1. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной ставки.

Тарифная ставка рабочего Учреждения устанавливается путем суммирования произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих образовательных учреждений (таблица 6 настоящего Положения), выплат по коэффициенту специфики работы.

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения**

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

3.1. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблице 7 настоящего Положения.

Выплаты, указанные в пунктах 1 – 5 таблицы 7 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу, тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада, тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Перечень, размеры, условия осуществления компенсационных выплат работникам Учреждения**

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)

1. За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учета рабочего времени
2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	От 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения	Осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации). Заведующий Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. За работу в выходной или нерабочий праздничный день	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

	времени	
4. За сверхурочную работу (за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период)	В полуторном размере - за первые два часа работы, в двойном размере - за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве времени, отработанного сверхурочно.
5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, размер доплаты устанавливается в зависимости от содержания и объема дополнительной работы
6. Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа город Сургут»
7. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50%	

**Порядок установления размера выплаты  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в Учреждении**

Наименование показателя	Размер выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1. Подкласс <b>3.1</b> (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>4%</b> ; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>5%</b>
2. Подкласс <b>3.2</b> (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>6%</b> ; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>7%</b>
3. Подкласс <b>3.3</b> (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>8%</b> ; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>9%</b>
4. Подкласс <b>3.4</b> (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>10%</b> ; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – <b>11%</b>
5. Опасные условия труда ( <b>4 класс</b> ) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	<b>12%</b>



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

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

4.2. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

#### Перечень, размеры, условия осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
<b>1. Заместители заведующего (кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе)</b>			
1.1. Выплата за качество выполняемой работы	Заместителям заведующего: <b>до 50%</b> от должностного оклада. Для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок один календарный год: заместителям заведующего – <b>35%</b> от должностного оклада.	По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно. Для вновь принятых работников - с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, - с даты выхода на работу.
1.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	До двух месячных фондов оплаты труда	В порядке, установленном пунктом 4.7 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
1.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	До одного месячного фонда оплаты труда	По результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

		пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Положения	
<b>2. Педагогический персонал</b>			
2.1. Выплата за качество выполняемой работы	До 20% от должностного оклада. Для вновь принятых работников, работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, на срок один календарный год – 15% от должностного оклада.	По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в порядке, установленном пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно. Для вновь принятых работников - с даты приема на работу. Для работников, приступивших к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, - с даты выхода на работу.
2.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	До двух месячных фондов оплаты труда	В порядке, установленном пунктом 4.7 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
2.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	До одного месячного фонда оплаты труда	По результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
<b>3. Воспитатели (включая старшего), музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, реализующие основную образовательную программу дошкольного образования</b>			
3.1. Выплата за интенсивность работы	Воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре – 10% от должностного оклада	В порядке, установленном пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения	Ежемесячно
<b>4. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, руководители структурных подразделений; специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью; служащие; рабочие</b>			
4.1. Выплата за высокие	От 10 до 50% от должностного оклада (тарифной ставки) в	В порядке, установленном	Ежемесячно

результаты работы	зависимости от категории работников	пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения	
4.2. Премияльная выплата по результатам работы за год	До двух месячных фондов оплаты труда	В порядке, установленном пунктом 4.7 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	До одного месячного фонда оплаты труда	По результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 таблицы 9, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **4.4. Выплата за качество выполняемой работы**

4.4.1. Выплата за качество выполняемой работы производится заместителю заведующего (кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе), педагогическим работникам.

Установление работнику выплаты за качество выполняемой работы осуществляется с учетом результатов оценки эффективности его деятельности и качества труда по результатам предшествующего учебного года (за период с 1 сентября по 31 августа).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работника используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности Учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности Учреждения. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, с учетом разработанных департаментом образования и рекомендованных для применения примерных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников образовательных учреждений.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

Оценка эффективности деятельности и качества труда проводится на основании отчетов Учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных оценочных мониторинговых процедур.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда работников рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива,

утверждаются приказом Учреждения.

4.4.2. Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, избранной на общем собрании работников из числа работников, в количестве не менее пяти человек. В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Председателем комиссии является заведующий Учреждения, на период его отсутствия - должностное лицо, исполняющее его обязанности. Состав комиссии утверждается приказом Учреждения.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников регламентируется соответствующим Положением, утвержденным приказом Учреждения.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда работников Учреждения оформляется ведомость по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.4.3. Размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается один раз в год, в сентябре. Выплата за качество выполняемой работы в установленном размере производится работнику в течение одного года (в период с 1 сентября по 31 августа).

4.4.4. Максимальный размер выплаты за качество выполняемой работы составляет:

заместителю заведующего (кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе) – до 50% от должностного оклада по соответствующей должности;

педагогическому работнику – до 20% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям.

4.4.5. Размер выплаты за качество выполняемой работы ( $В_{квр1}$ ) устанавливается работнику в процентах от должностного оклада, по следующей формуле:

$$В_{квр1} = М_{вкр} \times Дип,$$

где:

$М_{вкр}$  – значение максимального размера выплаты за качество выполняемой работы по соответствующей категории работников, установленное пунктом 4.4.4 раздела 4 настоящего Положения;

$Дип$  – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда работника.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности работника ( $Дип$ ), определяется по следующей формуле:

$$Дип = Кип / Кп,$$

где:

$Кип$  – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда работника;

$Кп$  – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда работника.

Размер выплаты за качество выполняемой работы работнику устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

Расчет размера выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки

эффективности деятельности и качества труда работников по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению, утверждаемой заведующим Учреждения, являющейся основанием для издания приказа Учреждения о выплате за качество выполняемой работы работникам Учреждения.

Вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы на один календарный год с даты приема, выхода на работу устанавливается без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда в размере:

заместителю заведующего (кроме заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе) – 35% от должностного оклада по соответствующей должности;

педагогическому работнику – 15% от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям.

4.4.6. Заведующий Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения вправе снижать установленный размер или лишать работника выплаты за качество выполняемой работы по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - **на 50%** (на период: 1 месяц);

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии - **на 100%** (на период: 1 месяц);

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка - **на 100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов - **на 100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение финансовой дисциплины - **на 50 %** (на период: 1 месяц);

- нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации; достоверность отчетов, информации - **на 10%** (на период: 1 месяц);

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря - **на 50%** (на период: 1 месяц);

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности - **на 100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц - **на 100%** (на период: 1 месяц);

Выплата за качество выполняемой работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

#### **4.5. Выплата за интенсивность работы**

Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, производится ежемесячно воспитателям (включая старшего), музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, в размере 10% от должностного оклада.

#### **4.6. Выплата за высокие результаты работы**

4.6.1. Выплата за высокие результаты работы устанавливается за высокую результативность работы, обеспечение безаварийной, бесперебойной работы

Учреждения.

Выплата за высокие результаты работы производится:

заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе – в размере 50% от должностного оклада;

руководителю структурного подразделения – в размере 35% от должностного оклада;

специалистам (кроме педагогических работников) – в размере 20% от должностного оклада;

служащим – в размере 15% от должностного оклада;

рабочим – в размере 10% от тарифной ставки.

4.6.2. Заведующий Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения вправе снижать установленный размер или лишать работника ежемесячной выплаты за высокие результаты работы, установленной работнику по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей на **50%** (на период: 1 месяц);

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии - на **100%** (на период: 1 месяц);

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка - на **100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов - на **100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение финансовой дисциплины - на **50 %** (на период: 1 месяц);

- нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации; достоверность отчетов, информации - на **10%** (на период: 1 месяц);

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря - на **50%** (на период: 1 месяц);

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности - на **100%** (на период: 1 месяц);

- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц - на **100%** (на период: 1 месяц);

Выплата за высокие результаты работы не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

#### **4.7. Премияльная выплата по результатам работы за год**

4.7.1. Премияльная выплата по результатам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, выплачивается в конце финансового года (в декабре) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым издается приказ Учреждения.

4.7.2. Премияльная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- прием на работу в текущем календарном году;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- отпуск по беременности и родам;

- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника - выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение; по инициативе работодателя - сокращение штатной численности работников;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

4.7.3. Премияльная выплата по результатам работы за год выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда работника. Конкретный размер премияльной выплаты определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда (в процентах от месячного фонда оплаты труда работника, соответствующего сложившемуся проценту экономии от месячного фонда оплаты труда Учреждения).

Размер премияльной выплаты по результатам работы за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания приказа, указанного в пункте 4.7.1 раздела 4 настоящего Положения.

4.7.4. Премияльная выплата по результатам работы за год оформляется ведомостью по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению, и представляется в бухгалтерию для начисления.

Ведомость на премияльную выплату по результатам работы за год с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором департамента образования – по руководителям образовательных учреждений;

- заведующим Учреждения – по работникам Учреждения.

4.7.5. Премияльная выплата по результатам работы за год начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премияльной выплаты по результатам работы за год не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

4.7.6. Размер премияльной выплаты по результатам работы за год снижается или не производится по показателям, указанным в таблице 10 настоящего Положения, имеющим документальное подтверждение.

**Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по результатам работы за год работникам Учреждения**

Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	на 10 %
2. Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	на 10 %
3. Некачественное, несвоевременное выполнение нормативных правовых актов, планов работы, распоряжений, решений, поручений заведующего	на 10 %
4. Нарушение установленных сроков представления отчетности, информации, представление недостоверной отчетности, информации	на 10 %
5. При наличии действующего дисциплинарного взыскания на момент издания приказа: - при наличии замечания - при наличии выговора	на 30% на 50%
6. Применение в текущем году к работнику дисциплинарного взыскания, снятого на момент издания приказа: - при объявлении замечания - при объявлении выговора	на 10% на 20%
7. Применение в текущем году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий	на 100%

**4.8. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий**

На основании поручения Главы города, оформленного соответствующим муниципальным правовым актом, за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую важность и сложность, в результате которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе город Сургут, определенной отрасли, сфере деятельности, заведующему, работникам Учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение поручения, может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания принимается на основании отчета о результате выполнения поручения, представляемого Главе города и включающего в себя цель задания, состав лиц, участвующих в выполнении задания, степень участия каждого лица в выполнении задания, сроки, установленные для выполнения задания, сроки выполнения задания, показатели наличия экономического эффекта или иного положительного результата при выполнении задания, и оформляется соответствующим муниципальным правовым актом.

Размер премии заведующему Учреждения устанавливается данным муниципальным правовым актом в размере до одного месячного фонда оплаты труда на дату выхода муниципального правового акта.



Выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания работникам Учреждения производится на основании приказа Учреждения, который издается в случае, если в муниципальном правовом акте заведующему Учреждения разрешено выплатить премию за выполнение особо важного и сложного задания работникам Учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение поручения, по согласованию с департаментом образования. Размер премии устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника на дату издания приказа.

### **Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда заведующего, заместителя заведующего**

5.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) устанавливается в кратности 1 к 8.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителю заведующего определяются в порядке, установленном разделами 1 – 4, 6 настоящего Положения.

Размер должностного оклада, компенсационные, иные выплаты заведующему Учреждения определяются в порядке, установленном разделами 1 – 4, 6 настоящего Положения, стимулирующие выплаты – в порядке, установленном пунктом 5.3 раздела 5 настоящего Положения.

5.3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат заведующему Учреждения, критерии их установления

5.3.1. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат заведующему Учреждения указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

#### **Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат заведующему Учреждения**

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Выплата за интенсивность работы	До 100% от должностного оклада	В соответствии с установленными показателями, в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, в порядке, установленном пунктом 5.3.3 раздела 5 настоящего Положения	Ежемесячно
2. Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда, в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, в	Ежемесячно

		порядке, установленном пунктом 5.3.4 раздела 5 настоящего Положения	
3. Премияльная выплата по результатам работы за год	До двух месячных фондов оплаты труда	В порядке, установленном пунктом 4.7 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий	До одного месячного фонда оплаты труда	По результатам выполнения особо важного и сложного задания, в порядке, установленном пунктом 4.8 раздела 4 настоящего Положения	Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

5.3.2. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование заведующего Учреждения (на выплату за интенсивность работы, на выплату за качество выполняемой работы) устанавливается в процентном отношении от объема средств, направляемых в Учреждении на выплаты работникам за качество выполняемой работы, за высокие результаты работы (далее – фонд стимулирующих выплат), в зависимости от штатной численности Учреждения по соответствующей деятельности (по основной или по иным видам деятельности в зависимости от источника финансового обеспечения):

- со штатной численностью до 49 единиц – 17% от фонда стимулирующих выплат;
- со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13% от фонда стимулирующих выплат;
- со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 10% от фонда стимулирующих выплат;
- со штатной численностью 250 и более единиц – 6% от фонда стимулирующих выплат.

При установлении объема средств от приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование заведующего учреждением, учитывается штатная численность Учреждения, финансируемая за счет указанных средств (по иным видам деятельности).

### 5.3.3. Выплата за интенсивность работы заведующему

Выплата за интенсивность работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, производится ежемесячно, в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование заведующего Учреждения.

Выплата за интенсивность работы заведующему устанавливается в размере до 60% от должностного оклада, исходя из следующих показателей:

5.3.3.1. Наличие отдельно стоящих зданий (не соединенных переходами), в которых осуществляется образовательный процесс, в зависимости от их количества:

- при наличии двух отдельно стоящих зданий – 20%;
- при наличии трех и более отдельно стоящих зданий – 25%.

5.3.3.2. При превышении объемных показателей деятельности, утвержденных для 1-й группы по масштабу управления руководителей, в зависимости от уровня превышения:

- в 1,1 – 1,4 раза – 5%;
- в 1,5 – 1,9 раза – 10%;
- в 2 – 2,4 раза – 15%;

- в 2,5 – 2,9 раза – 20%;
- в 3 – 3,4 раза – 25%;
- в 3,5 – 3,9 раза – 30%;
- в 4 раза и более – 35%.

#### **5.3.4. Выплата за качество выполняемой работы заведующему Учреждения**

5.3.4.1. Выплата за качество выполняемой работы заведующему призвана способствовать развитию его управленческого потенциала, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов и значимым результатам работы Учреждения.

Установление заведующему выплаты за качество выполняемой работы осуществляется два раза в год: в январе, июле, с учетом результатов оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего Учреждения по результатам работы за предшествующие 6 месяцев (за июль – декабрь, за январь – июнь).

Для оценки используются показатели оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей, указывающие на результаты деятельности Учреждения и заведующего Учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг, достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, утвержденных приказом департамента образования, личный вклад заведующего в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего по основной деятельности, по иной деятельности Учреждения утверждаются приказами департамента образования.

Оценка эффективности деятельности и качества труда заведующего проводится на основании отчетов Учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, иных<sup>17</sup> оценочных мониторинговых процедур.

Оценка эффективности деятельности и качества труда заведующего осуществляется комиссией, состав которой утверждается приказом департамента образования, с привлечением председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, представителей советов руководителей образовательных учреждений.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда руководителей регламентируется соответствующим Положением, утвержденным приказом департамента образования.

По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей оформляется ведомость по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению.

5.3.4.2. Выплата за качество выполняемой работы заведующему устанавливается исходя из максимального объема средств, направляемого на стимулирование заведующего Учреждения, за вычетом средств на выплату за интенсивность работы заведующему.

Максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы заведующему Учреждения, определяется по формуле:

$$\text{Мовк} = \text{Мос} - \text{Оир},$$

где:

**Мовк** – максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы заведующему Учреждения;

**Мос** – максимальный объем средств, направляемый на стимулирование заведующего Учреждения, определенный в порядке, установленном пунктом 5.3.2 раздела 5 настоящего Положения;

**Оир** – объем средств, направляемый на выплату за интенсивность работы заведующему Учреждения.

Максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы заведующему Учреждения, формируется отдельно за счет средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий из бюджета города, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3.4.3. Размер выплаты за качество выполняемой работы заведующему Учреждения (Вквр2) устанавливается в абсолютной величине, по следующей формуле:

$$\text{Вквр2} = \text{Мовк} \times \text{Дип},$$

где:

**Мовк** – максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы заведующему Учреждения, определенный в порядке, установленном пунктом 5.3.4.2 раздела 5 настоящего Положения;

**Дип** – значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности заведующего.

Значение доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности заведующего (Дип), определяется по следующей формуле:

$$\text{Дип} = \text{Кип} / \text{Кп},$$

где:

**Кип** – количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего;

**Кп** – общее количество показателей, по которым проведена оценка эффективности деятельности и качества труда заведующего.

5.3.4.4. Выплата за качество выполняемой работы заведующему Учреждения устанавливается в размере 0,6 от максимального объема средств, направляемого на выплату за качество выполняемой работы заведующему Учреждения, без проведения оценки эффективности его деятельности и качества труда в случаях:

- если в Учреждении в предыдущем учебном году не осуществлялся учебный процесс в связи с нахождением здания на реконструкции, капитальном ремонте, в связи с переносом срока ввода учреждения в эксплуатацию по окончании строительства;

- назначения на должность заведующего – с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей.

Заведующему, вновь назначенному на должность, в период первых двух лет работы, заведующему Учреждения, в котором в предыдущем учебном году приостанавливался учебный процесс на срок от трех до девяти месяцев, заведующему Учреждения, в котором в предыдущем учебном году учебный процесс осуществлялся менее девяти месяцев в связи с вводом в эксплуатацию по окончании строительства, реконструкции, капитального ремонта, выплата за качество выполняемой работы

устанавливается в размере 0,6 от максимального объема средств, направляемого на выплату за качество выполняемой работы, в случае, если доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка эффективности его деятельности и качества труда, составляет менее 0,6.

5.3.4.5. Расчет размера выплаты за качество выполняемой работы осуществляется в ведомости на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей по форме согласно приложению 6 к настоящему Положению, утверждаемой директором департамента образования, являющейся основанием для издания приказа департамента образования о выплате за качество выполняемой работы руководителям образовательных учреждений.

Размер выплаты за качество выполняемой работы заведующему Учреждения устанавливается в целых числах, округление производится по правилам математики.

5.3.4.6. Выплата за качество выполняемой работы в установленном размере производится заведующему Учреждения в течение шести месяцев: в период с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря в зависимости от времени проведения оценки.

5.3.4.7. Допускается снижение размера выплаты за качество выполняемой работы, установленной заведующему, по согласованию с председателем Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение заведующим своих должностных обязанностей, возложенных на него функций и полномочий;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии; систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц;
- недостижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;
- несоблюдение настоящего Положения;
- нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения; наличие у Учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом Администрации города;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета (в случае, если Учреждение самостоятельно осуществляет данные функции), причинения ущерба Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более, чем за 2 года;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность предоставленных отчетов, информации;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

Выплата за качество выполняемой работы заведующему Учреждения снижается на 40% при наличии дисциплинарного взыскания.

5.3.4.8. Экономия, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда заведующего, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения и используется в установленном порядке.

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

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

К иным выплатам относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

### **6.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников**

В целях поддержки молодых специалистов, закрепления кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере **1500 рублей**, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **6.3. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года**

Педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, производится ежемесячная выплата в размере **2 700 рублей** с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **6.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится работникам Учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней). Право на получение единовременной выплаты к отпуску имеют работники, проработавшие не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности, один раз в календарном году, в размере месячного фонда заработной платы за норму часов работы за ставку заработной платы.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14-и календарных дней, на основании письменного заявления работника, приказа Учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

#### **6.5. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам**

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам производится работникам Учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), в едином размере в отношении всех категорий работников. Размер единовременного премирования не может превышать 10 тысяч рублей.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам не производится:

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

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении не более двух раз в календарном году, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым заведующий Учреждения издает приказ о единовременном премировании работников Учреждения.

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

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг муниципальными образовательными учреждениями, находящимися в ведении департамента образования, порядком расчета нормативных затрат на содержание муниципального имущества муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования, применяемых при расчете финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, утвержденных приказами департамента образования.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фондов компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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 базу для начисления страховых взносов).



Приложение 1 к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада №28  
«Калинка»

**Объемные показатели  
деятельности Учреждения и порядок отнесения его к группам по масштабу  
управления руководителей**

1. Объемные показатели деятельности Учреждения

1.1. К объемным показателям деятельности Учреждения, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, численность воспитанников Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

1.2. Объем деятельности Учреждения при определении группы по масштабу управления руководителями оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Численность воспитанников в Учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,8
2. Численность работников в Учреждении	- за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
	- первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1
3. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов и др.	за каждое указанное структурное подразделение:	
	- с численностью обучающихся до 100 человек	20
	- с численностью обучающихся от 100 до 200 человек	30
	- с численностью обучающихся свыше 200 человек	50
4. Наличие воспитанников с полным гособеспечением в Учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна (кроме бассейна с машинным отделением), других спортивных сооружений (кроме отдельно	за каждый вид	15

стоящего здания спортивного комплекса, в котором осуществляется образовательный процесс)		
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
8. Наличие автотранспортных средств на балансе Учреждения	за каждую единицу	3, но не более 9
9. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	50
10. Наличие собственных очистных и других сооружений	за каждый вид	20
11. Численность воспитанников в Учреждении, осваивающих программы дополнительного образования, реализуемые Учреждением или на его базе на бесплатной основе	за каждого учащегося (воспитанника)	0,5
12. Наличие в Учреждении (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме групп компенсирующей направленности, групп с организацией обучения по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья)	за каждого учащегося (воспитанника)	1
13. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в Учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и др.)	за каждый вид	15
14. Наличие на балансе Учреждения специального оборудования, используемого для творческой деятельности обучающихся (концертные инструменты, фотостудия, дизайн-студия, муфельные печи, гончарные круги и т.д.)	за каждую единицу	5
15. Наличие музея, имеющего паспорт установленного образца	за наличие	15
16. Наличие кабельной, телевизионной сети, Internet-сети	за каждый вид	10
17. Работа в экспериментальном режиме при присвоении статуса экспериментальной площадки соответствующим органом	- на уровне Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на федеральном уровне	15 20

1.3. Учреждение относится к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип образовательного учреждения	Группа, к которой Учреждение относится по масштабу управления руководителей по сумме баллов			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Дошкольное образовательное учреждение	500 и более баллов	от 350 до 500 баллов	от 200 до 350 баллов	до 200 баллов

2. Группа по масштабу управления руководителей определяется департаментом образования один раз в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Приложение 2 к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 28  
«Калинка»

**Ведомость результатов оценки эффективности деятельности и качества труда**

(наименование образовательного учреждения) \_\_\_\_\_ за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
(категория работников)

Порядковый номер показателя в соответствии с приказом образовательного учреждения	Значение показателя	Ф.И.О. работника, занимаемая должность	Ф.И.О. работника, занимаемая должность	Ф.И.О. работника, занимаемая должность	Ф.И.О. работника, занимаемая должность	Ф.И.О. работника, занимаемая должность						
							план	факт	исполнение	план	факт	исполнение
Количество показателей, по которым проведена оценка	Количество исполненных показателей											
							план	факт	исполнение	план	факт	исполнение
Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка												
							план	факт	исполнение	план	факт	исполнение

Подпись председателя комиссии  
Подписи членов комиссии



Приложение 4 к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 28  
«Калинка»

Утверждаю

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Ведомость на премиальную выплату по результатам работы за \_\_\_\_\_ год**

(наименование образовательного учреждения)

№ п/п	Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год по положению с учетом размера сложившейся экономии по фонду оплаты труда, количество ФОТ	% снижения	Размер премиальной выплаты по результатам работы за год к начислению, количество ФОТ	Основание снижения

Ответственный исполнитель \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Приложение 5 к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 28  
«Калинка»

**Ведомость результатов оценки эффективности деятельности и качества труда руководителей муниципальных образовательных учреждений,  
подведомственных департаменту образования Администрации города Сургута,**  
за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Порядковый номер показателя в соответствии с приказом департамента образования	Значение показателя	Наименование образовательного учреждения				Наименование образовательного учреждения
		Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	Ф.И.О. руководителя	
	план					
	факт					
	исполнение					
	план					
	факт					
	исполнение					
Количество показателей, по которым проведена оценка						
Количество исполненных показателей						
Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка						

Подпись председателя комиссии  
Подписи членов комиссии

Приложение 6 к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 28  
«Калинка»

УТВЕРЖДАЮ

Директор департамента образования  
Администрации города Сургута  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Ведомость на выплату за качество выполняемой работы по результатам оценки эффективности деятельности и качества труда  
руководителей муниципальных образовательных учреждений,  
подведомственных департаменту образования Администрации города Сургута,**

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Наименование образовательного учреждения	Ф.И.О. руководителя	Количество показателей, по которым проведена оценка	Количество исполненных показателей	Доля исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка (гр. 4 / гр. 3)	Максимальный объем средств, направляемый на выплату за качество выполняемой работы, руб.	Размер выплаты за качество выполняемой работы с учетом доли исполненных показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена оценка, руб. (гр. 6 x гр. 5)
1	2	3	4	5	6	7

Ответственный исполнитель \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_