

автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников, в соответствии с данным Положением предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой [региональным соглашением](garantF1://46508078.0) о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее - минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже [минимального размера заработной платы](garantF1://46508078.0), локальными нормативными актами Учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Положения;

- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

- реализации Указов Президента Российской Федерации [от 07 мая 2012 года № 597](garantF1://70070950.0) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

1.10. Руководители организаций несут ответственность за своевременную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

# II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

# (за исключением порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, устанавливаемых в отдельном разделе)

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

**-** [приказом](garantF1://93313.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

**-** [приказом](garantF1://91912.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

**-** [приказом](garantF1://93459.0)Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

**-** [приказом](garantF1://93507.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно Приложения 4 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в Приложении 7 настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в Приложениями №№5,6 настоящего Положения.

2.6. При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных Приложениями №№ 2, 3 к настоящему Положению, системой оплаты труда устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в положении об оплате труда размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

# 

# III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5) Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- [районный коэффициент](garantF1://8125.0);

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьей 148](garantF1://12025268.148) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](garantF1://27803712.0) автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", решением районной Думы от 28 июля 2014 года № 8-4-41 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета, проживающих на территории муниципального образования Тазовский район".

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном [статьей 372](garantF1://12025268.372) Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5).

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5) Российской Федерации на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3.12. Работникам организаций, работающим в сельской местности (за исключением работников по профессиям рабочих) устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять не более 10% должностного оклада.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

# IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам организаций могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за специфику работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;

- надбавка за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (учебный год)

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Системой оплаты труда работников Учреждения определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников Учреждения, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников Учреждения на основе Приложения 5 к настоящему Положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя, его заместителей).

4.5. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) является локальный нормативный акт Учреждения.

# V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с[типовой формой](garantF1://70259584.1000) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением](garantF1://70259584.0) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования Администрации Тазовского района.

5.2. Должностные оклады руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с Приложением № 4к настоящему Положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается с учетом показателей таблицы 1, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения и не превышающим в кратности 4.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации | Критерии значения показателей | Значение показателя |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц) | до 50  от 51 до 100  от 101 до 150  от 151 до 300 | до 2,8  до 3,2  до 3,6  до 4,0 |

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, их заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в размере, не превышающем 85 % кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [трудовым законодательством](garantF1://12025268.5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно настоящего Положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;

- надбавка за сложность и напряженность;

- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с Приложением № 6, к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации Тазовского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем Учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

# VI. Другие вопросы оплаты труда

# 6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с приложениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18,20,24,25,30,36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическими работниками заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу № 1601 с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2. приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

# VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организаций

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

Фонд оплаты труда организаций включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) выплат должностных окладов (ставок);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

в) выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 3.12. настоящего Положения.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на оплату труда отдельных категорий работников организации, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента РФ, отдельные категории работников) и прочего персонала организации, на которых не распространяется действие Указов Президента РФ (далее – прочий персонал).

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

ФОТ = ∑ ФОТ укi+ ФОТ пп,

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

∑ ФОТ укi- сумма фондов оплаты труда по i-той отдельной категории работников на год;

ФОТ пп – фонд оплаты труда прочего персонала.

7.1.4.1. Фонд оплаты труда по i–той отдельной категории работников организации рассчитывается по формуле:

ФОТукi = ЗП цп ix Ч ук i х 12,

где:

ФОТук i - фонд оплаты труда по i-той отдельной категории работников организации на год;

ЗПцп i – среднемесячная заработная плата по i-той отдельной категории работников, определенная в качестве целевого показателя заработной платы;

Ч укi– среднесписочная численность работников i-той отдельной категории;

12 – количество месяцев в календарном году.

7.1.4.2. Фонд оплаты труда прочего персонала организации рассчитывается по формуле:

ФОТ пп = (ЗП гч + ЗП сч) х РК х СН,

где:

ФОТ пп - фонд оплаты труда прочего персонала на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗПгч – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

ЗПгч=∑ ДО пп х 12 + ∑ ДО пп х Kкх + ∑ ДО пп  х Kсм,

где:

ДО пп – фонд должностных окладов прочего персонала;

12 – количество месяцев в календарном году;

Kкх – количество должностных окладов прочего персонала на выплаты компенсационного характера;

Kсм – количество должностных окладов прочего персонала на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

ЗПсч – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

ЗПсч =∑ ДО пп х Kсч,

где:

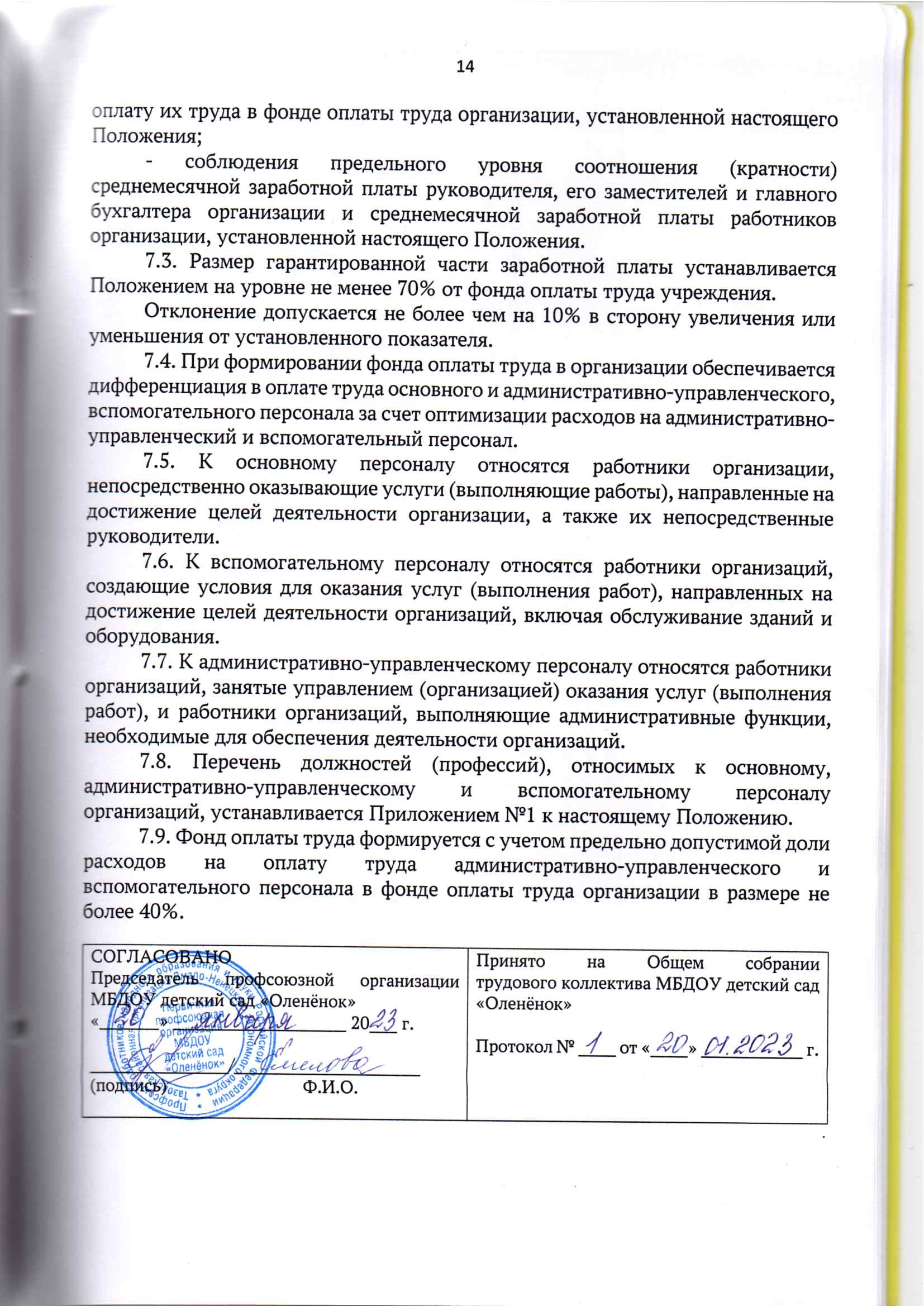
ДО пп - фонд должностных окладов прочего персонала;

Kсч - количество должностных окладов прочего персонала для стимулирующей части заработной платы.».

При формировании фонда оплаты труда прочего персонала организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа,проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип организации/наименование профессиональной квалификационной группы | Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию | | | | | Итого |
| для гарантированной части заработной платы, в том числе для | | | для стимулирующей части заработной платы, Ксч | |
| выплаты должностных окладов (ставок) | выплаты компенсационного характера, Ккх | выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, Ксм |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 |
| Организации начального общего образования | | | | | |  |
| АУП | 12 | 1,3 | 1,0 | | 4,0 | 18,3 |
| Основной персонал | 12 | 1,3 | 1,0 | | 5,7 | 20,0 |
| Служащие | 12 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 15,0 |
| Рабочие | 12 | 1,0 | 0 | | 1,0 | 14,0 |
| Организации дошкольного образования | | | | | |  |
| АУП | 12 | 0,61 | 0,9 | | 4,0 | 17,51 |
| Основной персонал | 12 | 0,61 | 0,9 | | 5,2 | 18,71 |
| Служащие | 12 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 15,0 |
| Рабочие | 12 | 1,0 | 0 | | 1,0 | 14,0 |
| Организации дополнительного образования | | | | | |  |
| АУП | 12 | 0,60 | 1,0 | | 4,0 | 17,6 |
| Основной персонал | 12 | 0,60 | 1,0 | | 5,7 | 19,3 |
| Служащие | 12 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 15,0 |
| Рабочие | 12 | 1,0 | 0 | | 1,0 | 14,0 |



Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому**

**и вспомогательному персоналу работников организаций, подведомственных департаменту**

**образования Администрации Тазовского района**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование вида экономической деятельности | Наименование должностей | | |
| должности, относимые к административно-управленческому персоналу | должности, относимые к основному персоналу | должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Образование  дошкольное |  | Воспитатель; педагог-организатор; педагог-психолог;  инструктор по физической  культуре; музыкальный  руководитель; учитель-логопед;  тьютор; социальный педагог; педагог дополнительного образования; учитель – дефектолог, старший воспитатель | инструктор-методист |
| 2 | Предоставление  услуг по дневному уходу за детьми | заведующий;  заместитель заведующего;  шеф-повар; заведующий  хозяйством | Младший воспитатель | Делопроизводитель; инженер; лаборант; дежурный по режиму; специалист по охране труда; инженер-программист; плотник; швея; оператор хлораторной  установки; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; машинист двигателя внутреннего сгорания; подсобный рабочий; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); грузчик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор хлораторной установки; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; слесарь- сантехник; водитель мототранспортных средств. |
| 3 | Образование начальное общее, Основное общее, Среднее общее | директор;  заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий библиотекой; заведующий столовой; шеф-повар;  заведующий музеем;  заместитель директора "Службы социально-психогогической помощи семьям и детям". | учитель; учитель-логопед; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; воспитатель;  инструктор по труду; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; музыкальный руководитель;  педагог-психолог; руководитель физического воспитания;  воспитатель; старший воспитатель; воспитатель кадетского класса; учитель – дефектолог; старший вожатый; тьютор; мастер производственного обучения, советник директора по воспитательной работе | Документовед; младший воспитатель, методист; делопроизводитель; системный администратор; инженер по вычислительной технике; инженер по вентиляции; инженер - энергетик; инженер; инженер-электроник; инженер - программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда; художник – декоратор; специалист по пожарной безопасности; администратор; механик; звукорежиссер; звукооператор; лаборант; дежурный по режиму; гардеробщик; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист сцены; осветитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; кастелянша; швея; кладовщик; рабочий по обслуживанию бани; кухонный рабочий; повар; парикмахер; дезинфектор; обувщик по ремонту обуви; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); грузчик; водитель автомобиля; машинист двигателя внутреннего сгорания; слесарь ремонтник (поверхности); водитель мототранспортных средств; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор хлораторной установки; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; слесарь - сантехник; библиотекарь; диспетчер. |
| 4 | Образование дополнительное | Директор; заместитель директора; заведующий хозяйством; заведующий музеем | Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования;  педагог-организатор;  педагог-психолог; социальный педагог; концертмейстер | Делопроизводитель; методист; программист; специалист по охране труда; администратор; художник - декоратор; звукооператор; рабочий по уходу за животными; гардеробщик; сторож (вахтер); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; уборщик территории; уборщик служебных помещений |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

Профессиональные квалификационные группы

должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень) | Наименование должностей служащих  (профессии рабочих) | Размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы<\*> (рублей) |

| 1 | | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | | |
|  | | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1.1. | | 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор  по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 17 604 |
| 1.2. | | 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель, инструктор-методист | 18 132 |
| 1.3. | | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 18 676 |
| 1.4. | | 4 квалификационный уровень | Преподаватель (кроме должностей  преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог;  учитель-логопед; педагог-библиотекарь | 19 236 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | | |
| 1.5. | | 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 16 757 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | |
| 1.6. | |  | вожатый; помощник воспитателя;  секретарь учебной части | 16 427 |
| 2 | | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих | | |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | |
| 2.1. | | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор | 16 427 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 2.2. | | 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам;  лаборант; техник; художник; диспетчер | 17 091 |
| 2.3. | | 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством | 17 434 |
| 2.4. | | 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела | 17 780 |
| 2.5. | | 4 квалификационный уровень | Механик | 18 136 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 2.6. | | 1 квалификационный уровень | документовед; инженер (инженер по охране труда; инженер-программист; инженер-электроник; инженер-энергетик); специалист по кадрам; юрисконсульт; программист | 19 055 |
| 2.7. | | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория | 19 626 |
| 2.8. | | 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория | 20 216 |
| 2.9. | | 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 20 822 |
| 3. | | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих | | |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | | |
| 3.1. | | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих,  по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник (уборщик территории); дезинфектор; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; кухонный (подсобный) рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь ремонтник (поверхности); рабочий по уходу за животными; рабочий по обслуживанию бани; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; обувщик по ремонту обуви; швея; повар; парикмахер; машинист двигателя внутреннего сгорания; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор хлораторной установки, слесарь по обслуживанию тепловых сетей | 14 446 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня | | | | |
| 3.2. | 1 квалификационный уровень | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 15 176 |
| 3.3. | 2 квалификационный уровень | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 15 480 |
|  | 4 квалификационный уровень | | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 16 105 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | | |
| 4.1. |  | | Библиотекарь, звукооператор, художник-декоратор | 18 106 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | | Осветитель; машинист сцены | 14 446 |

Примечание

<\*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц».

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

**РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя организации**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от численности обучающихся) | | Размер должностного оклада, рублей | |
| Численность обучающихся, человек | Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений: дошкольных отделений, интернатов при школе) | Руководитель | Заместитель руководителя |
| 1. | Дошкольная образовательная организация | До 100 |  | 34 076 | 26 329 |
| Свыше 101 |  | 35 592 | 27 502 |

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

**РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов по должностям служащих, не включенным**

**в профессиональные квалификационные категории**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалист по охране труда | 19 055 |
| 2. | Системный администратор | 19 055 |
| 3. | Специалист по пожарной безопасности | 19 055 |
| 4. | Инженер по вентиляции | 19 055 |
| 5. | Инженер по вычислительной технике | 19 055 |
| 6. | Заведующий музеем | 19 275 |
| 7. | Заведующий библиотекой | 19 133 |
| 8. | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 19 236 |

Приложение № 5

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

# Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам, относимых к основному,

# административно-управленческому и вспомогательному персоналу за исключением выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | Надбавка за интенсивность труда | до 30% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).  2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.  3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате | ежемесячно, ежеквартально |
| 22. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100% от должностного оклада (ставки) | премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания)  с учетом особенностей и показателей | Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы;  большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления | ежемесячно, ежеквартально |
| 3. | Надбавка за специфику работы | 10% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) | Преподавание языка ханты, селькупского, ненецкого | ежемесячно |
| 44. | Надбавка за наличие классности | 10% от должностного оклада | надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность | водитель автомобиля 1-го класса | ежемесячно |
| 5% от должностного оклада | водитель автомобиля 2-го класса |  |
| 5. | Надбавка за наличие квалификационной категории | 12% от должностного оклада (ставки)  в организациях, реализующих программы дошкольного, общего и дополнительного образования | надбавка устанавливается педагогическим работникам (при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании [приказа](garantF1://70562982.0) Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276) | первая квалификационная категория | ежемесячно |
| 25% от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы дошкольного, общего и дополнительного образования | высшая квалификационная категория | ежемесячно |
| 6. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 9% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
|  | Почетного звания, ученой степени | 75% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук | почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук | ежемесячно |
| 55% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук | почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук | ежемесячно |
|  | Государственной награды | 35% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099 | звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль | ежемесячно |
| 7. | Надбавка за выслугу лет | 3% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:  время работы в организациях по профилю деятельности организации;  время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);  иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации | стаж работы от 3 до 10 лет | ежемесячно |
| 6% от должностного оклада (ставки) | стаж работы более 10 лет |
| 88. | Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) | до 100% от оклада (ставки) | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы | выполнение утвержденного организации государственного задания, плана работы;  достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад  в общие результаты работы;  удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг | ежеквартально, ежегодно |
| 100% от оклада (ставки) | наличие трудового договора (соглашения) | состоящих в трудовых отношениях с организацией | (День учителя) |

Примечания.

1 При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от интенсивности выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в [строке 1](consultantplus://offline/ref=9166B9A0DF20E25999A61032F82B158AE8B2D96AA43FD14DCAC619FBF96E6BCB8807B3DF4E0D73C6BFAEF1E942D5204AA25B8A664E65D104017F8F1CQ7q0E) настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда. Надбавка за интенсивность труда устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

2 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда наличии экономии фонда оплаты труда.

3 Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида классов, групп в организации и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

4 Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

5 Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

6 Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного [строкой 7](consultantplus://offline/ref=9166B9A0DF20E25999A61032F82B158AE8B2D96AA43FD14DCAC619FBF96E6BCB8807B3DF4E0D73C6BFAEF0EE4AD5204AA25B8A664E65D104017F8F1CQ7q0E) настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников и должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Надбавка за выслугу лет работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, профессий рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.

7 Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций при наличии экономии фонда оплаты труда.

8Выплата премии (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 6

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

# ПЕРЕЧЕНЬ

# и размеры выплат стимулирующего характера руководителю,

# заместителям руководителя

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда1 | до 100% от должностного оклада | Надбавка устанавливается на квартал при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, по итогам работы за отчетный квартал.  Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником департамента образования, осуществляющие функции и полномочия учредителя (далее -учредитель) которое оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с руководителем на основании представленного  Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и интенсивность труда периодичность выплаты надбавки за устанавливаются локальным актом учреждения.  С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда. | -соблюдение соотношения гарантированной и стимулирующей части заработной платы;  -соблюдение (не превышение) предельного уровня соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения;  -соблюдение допустимого отклонения при достижении целевых показателей по заработной плате «указных» категорий работников;  -соблюдение исполнительской дисциплины при размещении закупок;  -отсутствие замечаний относительно сроков предоставляемой отчетности и информации по запросам.  - за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизн еобеспечения;  - за рациональное использование бюджетных средств;  -укомплектованность учреждения творческими и техническими кадрами;  -за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;  -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (при наличии финансирования со стороны учредителя;  -за организацию и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход. | ежемесячно |
| 2. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ2 | до 100% от должностного оклада | Премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителя руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания) | Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для муниципальной системы образования, достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы;  большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления | единовременно |
| 3. | Надбавка за выслугу лет3 | 3% от должностного оклада | надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением об оплате труда работников образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования (далее - Отраслевое положение) стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации;  время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);  иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации 1 | стаж работы от 3 до 10 лет | ежемесячно |
| 6% от должностного оклада | стаж работы более 10 лет | ежемесячно |
| 4. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия 4 | 2100 рублей | надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР;  надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;  надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;  надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099 | наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
| Почетного звания, ученой степени 4 | 12800 рублей | наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук | ежемесячно |
| 8400 рублей | наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук | ежемесячно |
| Государственной награды4 | 4200 рублей | наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали | ежемесячно |
| 5. | Премиальные выплаты по итогам работы 5 | до 20% от должностного оклада | выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы) | выполнено | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | не выполнено |
| до 10% от должностного оклада | полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательной организации, сайтом www.bus.gov.ru) | выполнено | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | не выполнено |
| до 20% от должностного оклада | отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны контролирующих органов | отсутствие замечаний | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | отсутствие проверок, наличие замечаний |
|  |  | до 20% от должностного оклада | соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организацию документов, обращений, исполнение приказов | соблюдение установленных сроков | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | несоблюдение установленных сроков | ежеквартально, ежегодно |
| до 10% от должностного оклада | своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество | соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество | ежеквартально, ежегодно |
| до 20% от должностного оклада | соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с [пунктами 5.3](consultantplus://offline/ref=EB316CA8F67B2D931659CC86699DF587B082AF8C0F0D01A2768E2830E32ABAA47FBCADA46BC04AE98E61996B93408444D7D8041EC02ECB49EE3DD57APE72E), [5.4](consultantplus://offline/ref=EB316CA8F67B2D931659CC86699DF587B082AF8C0F0D01A2768E2830E32ABAA47FBCADA46BC04AE98E619A6C92408444D7D8041EC02ECB49EE3DD57APE72E) Отраслевого положения | соблюдение | ежеквартально, ежегодно |
| 0 | несоблюдение |
| 100% от оклада (ставки) | наличие трудового договора (соглашения) | состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией | (День учителя) 6 |
| 6. | Надбавка за сложность и напряженность7 | до 50 % от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей | за специальный режим работы, который учитывает уровень профессиональной подготовки, деловые качества работников, сложность и значимость выполняемых задач, характер, режим и достигнутые результаты в работе. | ежемесячно |

Примечания.

1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы при наличии экономии фонда оплаты труда.

2. Премия за выполнение особо важных ответственных работ устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

3 Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа департамента образования, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

4. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

5 Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа департамента образования, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда.

6 Выплата премии (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки при наличии экономии фонда оплаты труда.

**7** Надбавка за сложность и напряженность устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 7

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ детский сад «Оленёнок»

# ПЕРЕЧЕНЬ

# и предельные размеры доплат за дополнительную работу

**(компенсационные выплаты за дополнительную работу)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом | 6% от должностного оклада (ставки) | при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом | ежемесячно |
| 2. | Выполнение обязанностей классного руководителя в организациях, реализующих программы общего образования | 2 500,00 рублей за счет средств регионального бюджета | при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя (не более двух классов) | ежемесячно |
| 5 000,00 рублей за счет средств федерального бюджета |
| 3. | Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки | 9% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки | ежемесячно |
| 4. | Проверка письменных работ по предметам: физика, астрономия, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, обществознание, право | 6% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство | ежемесячно |
| 5. | Проверка письменных работ в начальном общем образовании | 12% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах | ежемесячно |
| 6. | Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно | 10% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки | ежемесячно |
| 7. | Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам | 10% от должностного оклада (ставки) | при наличии тарифицированной нагрузки | ежемесячно |

**Примечания.**

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в**,** и настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в инастоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.

6. Денежное вознаграждение в размере 5 000,00 рублей выплачивается за полностью отработанное в календарном месяце время, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах.

Если осуществление функций классного руководства возложено на педагогического работника на неполный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

В случае если выплаченная авансом педагогическому работнику сумму денежного вознаграждения за классное руководство превысит размер, которую работник должен получить исходя из фактической продолжительности отработанного времени, то указанная сумма подлежит перерасчету в следующем месяце.