fltf.Ar.Tbjy\*

От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Председатель первичной
профсоюзной организации

47 « Успех»

Е.А. Поварницьтна 2018 г.

«РАБОТОДАТЕЛЯ»

№ 47 « Успех »

.В. Звонарена

2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 47 « УСПЕХ»

(МБДОУ ДС № 47 « УСПЕХ»)

г. Нижневартовск 2018

2

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

детского сада № 47 « Успех»

(МБДОУ ДС № 47 « Успех»)

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением

администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 № 1604 «Об установле-
на системы оплаты труда работников муниципальных образовательных орга-

низаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования
адг\* инистрации города» (с изменениями от 18.12.2017г №1864, от 31.01.2018г

№110, от 08.05.2018 №658). Настоящее Положение устанавливает систему оп-
лат >1 труда работников муниципального бюджетного дошкольного образова-
телэного учреждения детского сада № 47 « Успех» (далее - организации), рас-
пространяется на правоотношения возникшие с 01.09.2017 года. Изменение в

ветствии с постановлением администрации города Нижневартовска от

5.2018 №658 распространяется на правоотношения возникшие после офи-

циального опубликования постановления.

1. Система оплаты труда работников организации устанавливается

етом:

* Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О меро-

приятиях по реализации государственной социальной политики»;

* Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О На-

циональной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации

0.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характери-

по общеотраслевым профессиям рабочих»;

* распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012

90-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систе-

оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-

;> годы»;

* приказа Министерства образования и науки Российской Федерации

2.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

гогической работы за ставку заработной платы) педагогических работни-
и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

ариваемой в трудовом договоре»;

* мнения представительного органа работников или первичной профсо-

)й организации.

1. В настоящем Положении используются понятия и термины в значе-
определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом осо-

остей, установленных настоящим Положением из расчета:

соо

08.(1

су

от

стиж

№2

мы

201

ОТ 2

пед

ков

огоЕ

юзн

ния>

беш

ля,

с те

ны?

По; г

раб

ми

от

ми;

з

* базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работни-

KOI

* базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня

образования;

* базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициен-

та;

* базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного

коэффициента;

* должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководите-

специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанно-
\ определенной сложности за календарный месяц без учета компенсацион-

стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим

ожением;

* иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устой-

чивости работы организации, а также с целыо социальной защищенности

зтников организации;

* компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда

в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредны-

и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся

Нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условия-

* молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего про- фес :иопального образования, имеющих государственную аккредитацию, про­шел ший обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находя­щий ся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступив­ши\* в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение годе, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после вое\* ной службы;
* оклад рабочего - фиксированный размер оплаты труда рабочего за в этполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за еди­ниц;' времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, пре­дусмотренных настоящим Положением;
* повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая разгу ер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);
* стимулируюшие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а та!же поощрения за выполненную работу;
* фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководите­лей, специалистов, служащих.
1. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных оклацов) работников организации в размере 6150 рублей (изменение вступает в силу с 01.01.2018г).

4

1. В организации оплата труда руководителей, специалистов и служа-

щий производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окла-

рабочих.

1. Оплата труда работников организации осуществляется с применени-

эайонного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж

до^

ем

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке
и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской

Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным

правовым актом.

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за Этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудо-
вые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском

автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в слу-

чае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц нор-
му рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),
исч деленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оп-
лат]»! труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера опла-
ты ' руда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фон­да с платы труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX на­стой щего Положения. Если работник не отработал полностью норму рабочего времени (находился на больничном, в отпуске) расчет оплаты труда в части V1POT должен быть произведен пропорционально отработанному времени.

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной дея­тельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение вып элнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта едш овременные премии не учитываются.

1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабе чего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее измене­ния, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а тая же при заключении трудовых договоров с работниками организации на­йме\* ования должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий

раС

5

очих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей,

специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Единым та-
рис >но-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым

ква пификационным справочником должностей руководителей, специалистов и
служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стан-

гов.

1. Система оплаты труда работников организации устанавливается

коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соот-

твии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

;ийской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Поло-

ием по согласованию с представительным органом работников или первич-

профсоюзиой организацией.

1. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положе-

л, для работников организаций устанавливается работодателем.

1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работии-

организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом

дар

вето

Рос

же!

ной

ние

ков

финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии

на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1. Порядок

установления должностных окладов руководителей,
специалистов и служащих

1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей,

главного бухгалтера определяется путем суммирования ежемесячной надбавки
за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией
и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффи-
циентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня
упрг вления, увеличенной на единицу.

1. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиз- датетьской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на е; [иницу.
2. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на е; ипицу.
3. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавли­вается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.
4. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики рабо:ы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой

нш

PC

OKf

mi

PC

НИ5

PC

ra

6

в с 1стеме управления организацией (коэффициент уровня управления), в раз-
мерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

1. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей,
главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации,
специалистов, служащих, за исключением педагогических работников, уста-
наЕливается за г осударственные награды (ордена, медали, знаки, почетные зва-

, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР.
РСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного
уга - КЗгры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Феде-

рати, СССР, РСФСР в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавли-
вается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию,
за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортив-
ны'; звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР. РСФСР, или
за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,

за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР,
£СР в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента ква-
лификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные зва-

, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР,
РСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного окру-
• Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации,

СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в макси-
мальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или реиения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением nei сионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сораняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до цня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

В случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется; аттестация таких педагогических работников осуществляется на эбщих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педа­гогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отгусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 Ж 73-Ф3 "Об образовании в Российской Федерации", или прохождения воен­

7

ной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

1. Коэффициент специфики работы определяется на основании класси­фикатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для уста­новления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоя­щему Положению.
2. 2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объем­ных показателей деятельности организации в порядке, установленном прило­жением 2 к настоящему постановлению.
3. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работ­никам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук. 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является при­каз распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтвер­ждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагруз­ки.

1. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и перио­дическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организа­ции (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и перио­дическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактиче­ски отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установлен­ную) законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) уста­новленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижает­ся! Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада, за исключением надбавки на обеспечение книгоизда-

телъской продукцией и периодическими изданиями, на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на оактически установленное количество часов работы в неделю по занимае­мой должности.

1. Размер должностного оклада, установленный руководителю, спе­циалистам и служащим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:
* повышение установленного размера базовой единицы;
* изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение разме­ров введение новых повышающих коэффициентов);
* реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на Основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

1. Порядок установления окладов рабочих
2. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим произволится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и п юфессий рабочих.
3. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего на сумму повышающих коэффициентов, увеличенного на еди ницу (изменение вступает в силу с 01.01.2018г).

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих при­ведены в приложении 3 к настоящему Положению.

1. 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.
2. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:
* повышение установленного размера базовой единицы;
* изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

1. Компенсационные выплаты
2. К компенсационным выплатам относятся:
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями груда;

9

* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно­стей ), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нера­боч. ie праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, откло­няющихся от нормальных).
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опас­ным условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудо­вой кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки усло­вий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до равершения срока действия данной аттестации).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должно­стей ), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нера­бочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, откло­няющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трурового кодекса Российской Федерации.
2. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должно­стному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за ркботу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и усло­вия их применения устанавливаются организацией по согласованию с предста­вите льным органом работников или первичной профсоюзной организацией и за<репляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте органи- защ и.

1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления
2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работа за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников

решЬнис об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера при- нимается с осуществлением демократических процедур (создание соответст­вующей комиссии с участием представительного органа работников).

10

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (припожение 4.1. к Положению) характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:
* высокую результативность работы;
* обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы орга- низа дии.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

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

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

1. Выплата за качество выполняемых работ (приложение 4.2. к Положению) устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (п единицах, штусах, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмен т оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавли­вается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). По­рядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается ло­кальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ произво­дится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников орга- низ щии. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ ус- тан тливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты прие­ма па работу.

быт

11

1. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые

достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников

(приложение 4.3. к Положению), утверждаемыми локальным нормативным акте м организации. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выпла­ты :а особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в аб­солютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, фор лируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Поло­жен 1Я.

1. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему' Положению.
2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществля­ется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с кол- лективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому органи- защ ей в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы ocyi т,ествляется по оснозному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отрс ботанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится раб( -тникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего вре­мен 'I и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до ^ 0 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в де <абре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

* вновь принятым на работу в текущем календарном году;
* находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возрас­та трех лет;
* находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
* в случаях расторжештя трудового договора по инициативе работника, еслй заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желшию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в ос разовательную организацию; призыв на военную службу в армию: выход на 1 енешо; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком з во трасте до 14 лет);

ков

моч

вып

ние

ции

12

* в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации,

сокращение численности или штата работников, изменение определенных сто-

ронами условий трудового договора, истечение срока трудового договора,
забоченного на срок более трех месяцев).

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работ-

никам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работни-

эрганизации:

* надлежащее исполнение возложенных на работника функций и долно-

т в отчетном периоде;

* проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей

и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов,
пре; [усмотренных должностными обязанностями;

* соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу,

бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной

паты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с ириложе-

u 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организа-

Решение о премиальных выплатах работникам по и тогам работы за квар­тал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного орп на первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

* руководителю организации - на основании приказа директора депарга- мен та образования;
* работникам организации - на основании приказа руководителя органи­зации.

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

1. Порядок и условия почасовой оплаты труда
2. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:
* за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, ка период не фзыше двух месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
* за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекае­мы^ для педагогической работы в организации;

сон
но\*

в л/

го <
чес

тел

ден)и

нос

поч(а

спе

ния

ной

чей

(ше

rrpnh

и п

стим

теля;

тру Д|

ным

13

* за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях

местительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учеб-

нагрузки.

1. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной

нкте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностно-

жлада педагогического работника за установленную норму часов педагоги-

кой работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение югигоизда-
эской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграж-

я, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по долж-

ги, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для

совой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части

дифики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению

педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

1. Среднемесячное количество работах часов определяется путем деле-

нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработ-

платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полу-

юго результата на количество рабочих дней в году при пятидневной

тидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

1. Руководитель организации в пределах имеющихся средств могут

лекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных

занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы
с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специатистов опре-

деляется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой опла-
ты 1 руда согласно приложению 6 к настоящему Положению.

1. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации,
его заместителей и главного бухгалтера
2. Заработная плата руководителя организации, его заместителей

авного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных,
улирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей

и главного бухгалтера определяется ы соответствии с пунктом 2.1 настоящего
Положения.

1. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные

выпАаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру уста-

ливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим

Положением и указываются в трудовом договоре.

1. Компенсационные выплаты руководителю организации, его замести-

а и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их

1 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, норматив-
i правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудо-

эфф

14

вого права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

1. Установление выплаты стимулирующего характера за качество дея­тельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности дея­тельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации использу­ются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности органи- зати и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных ус­луг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководите­ля Ьргапизапий приведены в приложении 7 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей

активности деятельности организации, реализации социально значимых

проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах дея- телг пости и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сум лз. баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баалов.

Оценка эффективности дея тельности руководителя организации осущест­вляв тся ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оцеткс эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии но оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом дирек­тора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителей органи­заций оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций, форма которого утверждается прика­зом директора департамента образования.

Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности ус- тан тливается с учетом количества баллов, набранных руководи тел ем органи­зации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя орга­низации, по следующей формуле:

СВэд = СР/100\*Кнб, где:

СВэд - размер выплаты за качество деятельности руководителю органи­зации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

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

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности дея- тсл юности (на период с 1 февраля по 31 января).

15

1. Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование р>ководителя организации, устанавливается в процентном отношении от обще­го объема средств стимулирующего характера:
* в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
* в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
* в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%; Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в сле­дующих случаях;
* неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем организа­ций по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном пе­риоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы opi анизации;
* наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, наруше­ний бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регу­лирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных норматив­ны). 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 и 1ых нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организа­ции причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительно­го органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;
* наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допус­тимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
* наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
* несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руково­дителю организации определяются комиссией по оценке эффективности дея­тельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководитель организации, которому снижен размер стимулирующих выплат, должен быть ознакомлены с соответствующим приказом директора де­партамента образования под роспись и имеет право его обжаловать в установ­ленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приоста­навливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплс т заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру уста­навливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

16

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организа­ции его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной пла­ты работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статисти­ческого наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной влас ти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистиче- ско о учета.

Заработная плата руководителя организации за счет всех источников фкт ансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливает­ся 1\ соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, глав­ног ) бухгал тера).

Заработная плата заместителя руководителя организации и главного бух- гал ера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмот­ренными настоящим Положением, но не должна превышать трехкратного раз­мера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной чисгтенностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образова- тел >иых организациях (без учета заработной платы соответствующего руко­водителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Средняя заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за кален­дарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в дошкольных обр азовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Средняя заработная плата заместителя руководителя и главного бухгал­тер^ организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за ;чет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за кален­дарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными нас гоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в дошкольных

обр

РУ\*

азовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего
оводителя, его заместителей, главного бухгал тера).

1. Другие вопросы оплаты труда

17

Дар

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

К иным выплатам относятся:

* единовременная выплата молодым специалистам;
* единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемо­го с тпуска;
* единовременное премирование к праздничным дням, профессиональ­ным праздникам;
* единовременное премирование к юбилейным датам работника;
* ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических раб угников.

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предос­тавлении педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (абзац вступает в силу с 01.01.2018г).

1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в п оеделах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соот­ветствии с разделом IX настоящего Положения.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному мест}' работы в течение месяца после поступления на работу и Я1 ляется обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

1. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отп угска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отп/ска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отп /ска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегод­ного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя оргапи- зац га.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставле­нии ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении лю( ой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 кален-

1ых дней.

отш

ВЫ 11

ropp

титс

СТВС

выи

етс я

18

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого
ска осуществляется на основании письменного заявления работника

по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной
шты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех кате-
й работников организации, включая руководителя организации, его замес-

лей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного опла-

чиваемого отпуска не должен быть ниже 1.5 месячного фонда заработной пла-

ты I [о основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) ра-

ботника за норму’ часов работы за ставку заработной платы. При этом количе-

месячиых фондов заработной платы, направляемых на единовременную

пату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавлива-

единым для всех работников организации.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного опла-

чиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму

в в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет

ювременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого
'ска производится по основной занимаемой с тавке (должности) пропорцио-

нально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов

вку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на се получение

кущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневар-

товска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при пре-

авлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой
ежнего места работы.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается

зтнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный

при этом единовременная выплата при предоставлении ежегодпого опла-

часо

еди

отп

(ста

Дос

с щ

раб
год

чивЬемого отпуска выплачивается, если у такого работника имеется заработан-

ный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска не выплачивается:

* работнику, принятому на работу по совместительству;
* рг ботнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух меся-

цев

* рфотнику, уволенному за виновные действия.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации

для единозременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты,
начисленные за полностью отработашшй календарный месяц, предшествую-

19

щйй ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных прзмий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

1. Единовременное премирование к праздничным дням, профессио­нальным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии ср< дств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с раз- де; ом IX настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

-23 февраля - День защитника Отечества;

* 8 марта - Международный женский день;
* 9 марта - День города;
* 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного ок- руг^ - Югры;
* отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образо­вания.

Выплата премии производится:

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

Размер премии устанавливается указанными приказами.

1. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится

работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по ос иовному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за нор­му часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной эконо­мии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации. Конкретный размер единовременного премиро­вать к юбилейным датам работникам организации утверждается локальным актт организации.

В стаж работы, дающий право на единовременное премирование к юби­лейным датам, засчитываются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социаль­ной з цциты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изме­нения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартов-

20

ска Аутем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что

гник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер
шьности.

8.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления

педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работ-

в в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается еже-

месячная доплата в размере 1 ООО рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических

тников начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение

исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффицч-

и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего

раоо

деят

рабе

для

енте

Севера и приравненных к ним местностях.

1. Порядок формирования
фонда оплаты труда организации
2. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев

исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение
выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда

должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных
и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим
noj ожением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму
отч юлений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда
оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом раз-
мер а отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления
CTp ТХОВЫХ взносов).

1. При формировании фонда оплаты труда:
* на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда

должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных
выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработ-
ног плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-
сти^ ;

* на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты тру-

да с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки
к з фаботной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним
местностях.

1. Руководитель организации несет ответственность за правильность

формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение
установленных требований.

X. Заключительные положения

1. Фонд оплаты труда организации, рассчитанный по предельной

штатной численности, не должен превышать объема средств, выделенных
на оплату труда в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения

21

муниципального задания.

1. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесяч­но л заработной платы заместителей руководителя организации, главного бух- гаг тсра.

22

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 « Ус- спех»

ПАЗОВЫЙ КОЭФФИЦЕНТ и ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦЕНТЫ для руководи гелей, специалистов и служащих организаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/и | Наименованиекоэффициента | Основание для повышения | Размеры коэффициентов для категорий работников |
|  |  |  | руково­дители | специа­листы | служа­щие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | 1. Базовый коэффициент |
| 1.1. | Коэффициент уровня образования | высшее образование, подтвер­ждаемое присвоением лицу, ус­пешно прошелшему итоговую аттестацию, квалификации (сте­пени) "специалист" или квали­фикации (степени) "магистр" | 1,50 | 1,50 | 1,50 |
|  |  | высшее образование, подтвер­ждаемое присвоением лицу, ус­пешно прошелшему итоговую аттестацию, квалификаций (сте­пени) "бакалавр" | 1,40 | 1,40 | 1.40 |
|  |  | среднее профессиональное об­разование по нр 01 рам мам иод- готовки специалистов среднего звена | 1,30 | 1,30 | 1,30 |
|  |  | среднее профессиональное об­разование по программам под­готовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 | 1,20 | 1,20 |
|  |  | среднее общее образование | 1,10 | 1,10 | 1,10 |
|  | 2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу |
| 2.1. | Коэффициент специ­фики работы | коэффициент устанавливается в соответствии с классифика­тором гипов, видов организаций и видов деятельности работ­ников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работ­ников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образова­ния администрации юрода) |

23

2.2.

Коэффициент квали­фикации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| квалификационная категория (специалист): |  |  |  |
| высшая категория |  | 0,20 |  |
| первая категория |  | 0,10 |  |
| вторая категория |  | 0,05 |  |
| государственные награды (ор­дена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, по­четные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, б том числе (изменение вступает в силу с 01.01.2018т): |  |  |  |
| ордена, медали, знаки | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| почетные, спортивные звания: |  |  |  |
| "Народный..." | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
| "Заслуженный..." | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| "Мастер спорта..." | 0.05 | 0,05 | 0,05 |
| "Мастер спорта международно­го класса..." | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| "Гроссмейстер..." | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| "Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лау­реат премий Правительства Рос­сийской Федерации" | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| почетные грамоты органа ис­полнительной власти Россий­ской Федерации, СССР, РСФСР r сфере образования | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| почетные звания в сфере куль­туры: |  |  |  |
| "Лауреат международных кон­курсов, выставок" | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| "Лауреат всероссийских конкур­сов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Рос­сийской Федерации" | о.О | 0,05 | 0,05 |
| награды и почетные звания Хан- ты-Мансийекого автономного округа - Югры (в сфере образо­вать), в том числе: |  |  |  |
| медали,знаки | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| почетные звания | 0,15 | 0,15 | 0.15 |

24

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | почетные грамоты Губернатора Хаттты-Мансийского автономно­го округа - Югры | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
|  |  | почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автономного окру­га - Югры | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
|  |  | благодарности Г убернатора Ханты-Мансийского автономно­го округа - Югры | 0.05 | 0,05 | 0,05 |
|  |  | ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образо­вания), в том числе: |  |  |  |
|  |  | Золотой знак отличия | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
|  |  | медаль К. Д. Уши некого, медаль Л.С. Выготского | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
|  |  | нагрудный знак "Почетный ра­ботник...", почетные звания "Почетпый работник...", "От­личник народного просвещения" | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
|  |  | иные нагрудные знаки, за ис­ключением знака "За милосер­дие и благотворительность" | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
|  |  | благодарственные письма (бла­годарности) органа исполни­тельной власти Российской Фе­дерации, СССР, РСФСР (в сфере образования) | 0,05 | 0,05 | 0,05 |
| 2.3. | Коэффициент масшта­ба управления | группа 1 | 0,30 |  |  |
|  |  | группа 2 | 0,20 |  |  |
|  |  | группа 3 | 0,10 |  |  |
|  |  | группа 4 | 0,05 |  |  |
| 2.4. | Коэффициент уровня управления | уровень 1 - руководители | 1,05 |  |  |
|  | (изменение вступает в силу с 01.01.2018г) | уровень 2 - заместители руково­дителей | 0,85 |  |  |
|  |  | уровень 3 - руководители струк­турных подразделений | 0,34 |  |  |
|  |  |

25

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 « Ус­пех»

КЛАССИФИКАТОР типов, видов организаций и видов деятельности работников для установлении коэффициента специфики работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Xin/i | I | Типы образовательных организации, виды деятельности п категории работников | Размеркоэффициентаспецификиработы |
| 1 |  | 2 | 3 |
|  | 1. До школьные образовательные организации |  |
| 1.1 | • | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновоз­растной группе | 0,05 |
| 1.2 |  | Работа меда! огического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 1.3 |  | Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией | оло |
| 1.4 |  | Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - К.МНС). с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагруз­ки) | 0,10 |
| 1.5 |  | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффи­циент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 1.6 |  | Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, создан­ных в общеобразовательной организации для обучающихся с огра­ниченными возможностями здоровья) | 0,10 |
| 1.7 |  | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется но факту Hai-руз- ки):* работа в разновозрастной группе;
* работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лег)
 | 0,10 |

26

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1  |  | 2 | 3 |
| 1 | 8. | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспи­тателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы) | одо |
| I. | 9. | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по орга­низации развивающей предметно-пространственной среды в соот­ветствии с реализуемой образовательной программой | оо |
| 1. | 0. | Работа воспитателя по организации развивающей предметно­пространственной среды в соответствии с реализуемой образова­тельной программой | 0,50 |
| 1.1 | 1. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием лого­педическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 1.1 | 2. | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации | 0,10 |
| 1. | 3. | Работа (кроме руководителей и педагогических работников) з дошкольной образовательной организации | 0,025 |

27

Приложение 3

к Положению о системе оплаты груда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 «Ус­пех»

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИ ЦЕНТЫ по оплате труда рабочих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Разряды оплаты труда | 1 | 9 | з | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | Тарифныйкоэффициент | 1,035 | 1,05 | 1,075 | 1,1 | 1,125 | 1,15 | 1,175 | 1,2 | 1,225 | 1,25 |

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦЕНТЫ к окладу рабочего

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиекоэффициента | Основание для повышении | Размеры коэффициентов для рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Коэффициент за награ­ды и звания | государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
|  |  | ордена, медали, знаки | 0,20 |
|  |  | почетные, спортивные звания: |  |
|  |  | "Народный..." | 0,25 |
|  |  | "Заслуженный..." | 0,20 |
|  |  | "Мастер спорта..." | 0.05 |
|  |  | "Мастер спорта международною класса..." | 0,15 |
|  |  | "Гроссмейстер..." | 0,05 |
|  |  | "Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правитель­ства Российской Федерации" | 0,15 |
|  |  | почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
|  |  |

28

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | почетные звания в сфере культуры: |  |
|  |  | "Лауреат международных конкурсов, выставок” | оS#1—‘ 1-Л |
|  |  | "Лауреат всероссийских конкурсов, выста­вок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации" | 0,05 |
|  |  | награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: |  |
|  |  | медали, знаки | 0,15 |
|  |  | почетные звания | 0,15 |
|  |  | почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа - Ю|ры | 0,05 |
|  |  | почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автопомного округа - Югры | 0,05 |
|  |  | благодарности Губернатора Ханты- Маттсинекого автономного округа - Югры | 0,05 |
|  |  | ведомственные знаки отличия в труде Рос­сийской Федерации, СССР, РСФСР (в сфе­ре образования), в том числе: |  |
|  |  | Золотой знак отличия | 0,20 |
|  |  | медаль К. Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |
|  |  | нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...1'. "Отличник народного просвещения" | 0,15 |
|  |  | иные нагрудные знаки, за исключением знака м3а милосердие и благотворитель­ность" | 0,05 |
|  |  | благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляю­щего управление в сфере образования | 0,05 |
| 2. | Коэффициент специфи­ки работы(изменение вступает в силу с 01.01.2018г) | работа в дошкольной образовательной организации | 0,025 |

29

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада Л2 47 « Ус­пех »

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ стимулирующих выплат работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №и/п | Наименованиевыплаты1 | Диапазонвыплаты | Условияосуществлениявыплаты | Периодичностьосуществлениявыплаты |
|  | Дошкольные образовательные организации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1.

Специалисты,

деятельность кот орых не связана с образовательной деятельностью,

служащие, рабочие

13а интенсивность и высо­кие результаты работы (Приложение 4.1. к Положению о системе оплаты труда)

0-100% (для вновь принятых на срок 6 меся­цев - не менее 15%)

выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период

ежемесячно, с даты приема на работу

2.

3.

3.1

з.:

Выплата за особые дости­жения при выполнении услуг (работ)

(Приложение 4.3. к Положению о системе оплаты труда)

н абсолютном размере

в соответствии с пока­зателями эффективно­сти деятельности по факту получения результата

Премиальная выплата

по итогам работы:

За кварта. I

0-1 фонд оп­латы труда

За год

0- 1,5 фонда оплаты труда работ- ника

Надлежащее исполне­ние возложенных на работника функций и полномочий в отченом периоде; проявление инициативы в выпоне- нии должностных обя­занностей и внесение предложений для более качественного и полно­го решения вопросов, предусмотренных должностными обязан­ностями; соблюдение служебной дисципли­ны, умение организо­вать работу, бескон­фликтность, создание здоровой, деловой об­становки в коллективе

единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

1 раз в кварта:!, в пределах экономии средств по фонду

оплаты труда

1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

30

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| лъп/п | Наименованиевыплаты | Диапазонвыплаты | Условияосуществлениявыплаты | Периодичностьосуществлениявыплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Заместители руководители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал |
| 1. | Выплата за качество выполняемой работы(Приложение 4.2. к Положению о системе оплаты труда) | 0-100% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - це менее 15%) | в соответствии с пока­зателями эффективно­сти деятельности | ежемесячно |
| 2. | Выплата за особые дости­жения при выполнении услуг(работ)(Приложение 4.3. к Положению о системе оплаты труда) | в абсолютном размере | в соответствии с пока­зателями эффективно­сти деятельности по факту получения результата | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы: |  | надлежащее исполне­ние возложенных на работника функций и полномочий в отчет­ном периоде; прояв­ление инициативы в выполнении должно­стных обязанностей и внесение предложе­ний для более качественного и пол­ного решения вопро­сов, предусмотренных должностными обя­занностями; соблюде­ние служебной дис­циплины, умение ор­ганизовать работу, бесконфликтпость, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе |  |
| 3.1 | За квартал | 0-1 фонд оплаты труда работника | 1 раз в квартал, в пределах экономии средстз по фонду оплаты труда |
| 3.2 | За год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

31

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 « Ус­пех»ПОКАЗАТЕЛИ,за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год |
| №п/г | Наименованпе показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение долж­ностных обязанностей, неквалифицированная подго­товка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение пла­нов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представлепия установленной отчетности, представление недостоверной информа­ции | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |
|  |  |  |

32

I [риложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 «Ус­пех»

КОЭФФИЦЕНТЫ почасовой оплаты труда работ ников, привлекаемых к работе в организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| JVin/i |  | Наименование показателя | Коэффициент |
| профессор,докторнаук | доцент,кандидатнаук | для лиц, пс нмеюших ученой степени |
| 1 |  | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми) | 0,06 | 0,045 | 0,03. \_J |

33

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 «Ус­пех»

ПАРАМЕТРЫ

и критерии оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организаций города Нижневартовска, подведомственной департаменту образования

администрации города

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Направление | Целевые показатели | Критерииэффективности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Соответствие деятельно­сти образовательной ор­ганизации требованиям законодательства в сфере образования | предписания надзорных орга­нов | отсутствие;наличие |
| обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений | отсутствие;наличие |
| исполнение муниципального задания на оказание муници­пальных услуг | от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94% |
| достижение целевых показате­лей средней заработной платы педагогических работников об­разовательной организации | достигнуто; не достигнуто |
| 2. | Реализация федерального государственною образо­вательного стандарта до­школьного образования | коэффициент посещаемости детьми дошкольной образова­тельной организации от пока­зателей, доведенных муници­пальным заданием | от 90% до 100%; от 80% до 89%; ниже 79% |
| 3. | Реализация программ, на­правленных на работу с одаренными воспитанни­ками | наличие победителей и призе­ров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионально­го, всероссийского уровней | на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне |

34

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Эффективное использо­ван ие ресурсов | результаты приемки образова­тельной организации к началу учебного года | отсутствие замечаний; наличие замечаний |
|  |  | исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности | от 95% до 100%; ниже 94% |
|  |  | просроченная кредиторская за­долженность | отсутствие;наличие |
| 5. | Реализация программ по сохранению и укреп­лению здоровья воспи­тан НИКОВ | эффек! ивность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих техноло­гий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников | увеличение показателя индекса здоровья |
|  |  | случаи травматизма с воспи­танниками во время образова­тельного процесса | отсутствие;наличие |
| 6. | Удовлетворен ность пасе- тения качеством предос­тавляемых образователь­ных услуг | уровень удовлетворенности на­селения качеством предостав­ления услуг дошколъпого обра­зования по результатам незави­симой оценки деятельности об­разовательных организаций | о тсутствие результатов; наличие результатов |
|  |  |

35

Приложение 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджет­ного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47 «Ус­пех»

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, и порядок отнесения их к группам но оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1. Объемные показатели
2. К объемным показателям деятельности муниципальных образова­тельных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показате­ли, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работ- нш ов организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и д эугие показатели, значительно осложняющие работу по руководству органи­зацией.
3. Объем деятельности каждой организации при определении группы но оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ли п/i | I | Наименование показателя | Условия | Количествобаллов |
| 1. |  | Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях | из расчета за каждого обучающегося (воспи­танника) | 0,3 |
| 2. |  | Количество групп в дошкольных организа­циях | из расчета за группу | 10 |
| 3. |  | Количество обучающихся r орган изациях дополнительного образования | за каждого обучающе­гося | 0,3 |
| 4. |  | Превышение плановой (проектной) напол­няемости (но классам (группам) или по ко­личеству обучающихся) в общеобразова­тельных организациях | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 5. |  | Количество работников в организациях | за каждого работника | 1 |

**36**

дополнительно:

37

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Условия | Количествобаллов |
|  |  | за каждого работника, имеющего первую ква­лификационную кате­горию | 0,5 |
|  |  | за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 6. | Наличие групп продленного дня в общеобра­зовательных организациях |  | до 20 |
| 7. | Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях | за наличие до 4 групп с круглосуточньтм пре­быванием воспитанни­ков | до 10 |
|  |  | за н&зичие 4 и более групп с круглосуточ­ным пребыванием вос­питанников | до 30 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 9.1 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости Jot их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 10L | I Наличие медицинского кабинета, столовой ^ в организациях | за каждый вид | до 15 |
| 11. | Наличие автотранспортных средств, само­ходной и другой учебной техники в органи­зациях | за каждую единицу | доЗ, но пе более 20 |
| ll | Наличие учебно-опытных участков площа­дью не менее 0,5 га, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 1:. | Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающе­гося (воспитанника) | 0,5 |
| K. | Наличие оборудованных и использусмых в дошкольных образовательных организаци­ях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 1 >. | Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспи­танников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией | за каждого обучающе­гося (воспитанника) | 1 |
|  |  |

38

физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образова­тельных организаций (групп) компенсирую­щего вида)

1. Организации относятся к I, II, Ш, IV группам по оплате труда руко­водителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Тип организации | Группа но оплате труда, к которой организация относится в зависимос ти от суммы баллов |
| Iгруппа | игруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| Обпдошорп | ^образовательные организации; кольные образовательные организации; низации дополните.тьного образования | свыше500 | до 500 | до 350 | до 200 |

П. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организа­ций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем па два года.

1. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:
* по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
* по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучаю­щиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в несколь­ких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.
1. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих груг п по состоянию на 1 сентября.
2. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но ке более чем на один год.