

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №8 «БЕЛОСНЕЖКА»  
(МАДОУ «ДС №8 «БЕЛОСНЕЖКА»)**

620681 Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Мегион, ул. Новая, д. 4/1,  
тел. (34643)21612, (34643)21423

---

СОГЛАСОВАНО  
Первичной профсоюзной  
организацией  
МАДОУ «ДС №8 «Белоснежка»  
(протокол №2 от 25.01.2018)



**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказом МАДОУ «ДС №8 «Белоснежка»  
от «31» января 2018 года №15-О

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №8 «БЕЛОСНЕЖКА»  
(с изменениями и дополнениями)**

Список изменяющих документов:

Приказы МАДОУ «ДС №8 «Белоснежка» по внесению изменений:	от 06.06.2018 №100-О; от 29.05.2019 №88-О; от 24.06.2019 №111-О; от 11.07.2019 №119-О; от 10.01.2020 №09-О; от 16.03.2020 №65-О; от 27.01.2021 №26-О; от 27.05.2021 №136-О; от 28.06.2021 №170-О; от 15.10.2021 №285-О; от 03.12.2021 №333-О; от 27.04.2022 №115-О; от 14.07.2022 №160-О; от 04.11.2022 №284-О; от 14.07.2023 №192-О.
Протоколы первичной профсоюзной организации по согласованию изменений	№6 от 06.06.2018; №23 от 29.05.2019; №24 от 24.06.2019, №25 от 10.07.2019; №1 от 10.01.2020, №8 от 13.03.2020, №1 от 27.01.2021; №7 от 27.05.2021, №9 от 28.06.2021; №15 от 14.10.2021; №21 от 03.12.2021; №5 от 27.04.2022 №9 от 14.07.2022; №14 от 03.11.2022
Протоколы общих собраний работников по согласованию изменений	№5 от 06.06.2018, №3 от 29.05.2019; №4 от 24.06.2019, №5 от 10.07.2019, №1 от 10.01.2020, №4 от 16.03.2020, №1 от 27.01.2021, №3 от 27.05.2021, №5 от 28.06.2021. №8 от 14.10.2021; №10 от 02.12.2021, №4 от 27.04.2022 №7 от 13.07.2022; №12 от 03.11.2022

Рассмотрено и согласовано общим собранием  
работников МАДОУ «ДС №8 «Белоснежка»  
(протокол №1 от 12.01.2018)



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка» (далее - работники, Учреждение), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы в размере 7107 рублей (далее – ставка заработной платы).

*(В пункт 1.3. внесены изменения на основании приказа от 16.03.2020 №57-О)*

*(В пункт 1.3. внесены изменения на основании приказа от 27.04.2022 №115-О)*

*(В пункт 1.3. внесены изменения на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)*

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в Учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая 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), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника Учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;



предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09. 2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

постановления администрации города Мегиона от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города»;

единицами рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год от 23.12.2016;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации;

постановления администрации город Мегиона от 31.05.2018 №1079 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города»;

постановления администрации город Мегиона от 16.05.2019 №928 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типовых положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями)».

постановления администрации город Мегиона от 21.04.20212 №1104 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями)»;



постановления администрации город Мегиона от 07.07.2022 №1855 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями);

постановления администрации город Мегиона от 27.10.2022 №2743 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.12.2017 №2718 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями).

*(Пункт 1.5. дополнен абзацем 14 на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

*(Пункт 1.5. дополнен абзацем 15 на основании приказа от 29.05.2019 №88-О)*

*(В абзацы 11, 14, 15 внесены изменения; пункт 1.5. дополнен абзацем 16 на основании приказа от 27.04.2022 №115-О)*

*(В пункт 1.5. внесены дополнения на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)*

*(В пункт 1.5. внесены дополнения на основании приказа от 04.11.2022 №284-О)*

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению 1 к настоящему Положению;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам Учреждения выплат, не входящих в должностной оклад, а также в компенсационные или стимулирующие выплаты;

месячный фонд оплаты труда - совокупность должностного оклада, установленных ежемесячных надбавок, выплат компенсационного характера, с учетом процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

*(В пункт 1.5. внесены дополнения на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)*

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход



деятельности.

1.8. Заработная плата работников Учреждения состоит из:  
 должностного оклада или тарифной ставки;  
 компенсационных выплат;  
 стимулирующих выплат;  
 иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику Учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

*(Пункт 1.9. изложен в новой редакции на основании приказа от 16.03.2020 №65-О)*

1.10. Система оплаты труда работников Учреждения может устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Приведение системы оплаты труда работников Учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

## 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

«ДО = НУ + НК + СЗП x БК x КТ x (КСР + КН + КМУ + КУУ + 1),

где:



ДО - должностной оклад;  
 НУ - надбавка за учёную степень;  
 НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КН - коэффициент за государственные награды;

КМУ - коэффициент масштаба управления;

КУУ - коэффициент уровня управления.

Перечень должностей руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации указан в Таблице 1.

*(Пункт 2.2. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

*(В абзацы 1 и 14 пункта 2.2. внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*

Таблица 1.

Перечень должностей руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Учреждения

*(В название таблицы 1 внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор, заведующий, начальник организации
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника организации, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики, старший мастер, ученый секретарь совета образовательной организации.

*(Таблица 1 изложена в новой редакции на основании приказа от 27.04.2022 №115-О)*

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения (педагогического работника) устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$ДО = НУ + НК + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1)$ , где:

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

НК - надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.



Схема расчета должностного оклада специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1), \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад;

НУ - надбавка за учёную степень;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КТ - коэффициент территории;

КСР - коэффициент специфики работы;

КК - коэффициент квалификации.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью указан в таблице 2.

*(Пункт 2.3. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

Таблица 2.

Перечень должностей педагогических работников и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер - программист (программист), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по персоналу, техник, техник по защите информации, техник-программист, экономист, бухгалтер, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, технический редактор, инженер-энергетик (энергетик), специалист по управлению персоналом, специалист, иные должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37.

*(В пункт 2. столбца «Наименование должностей» таблицы 2 внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего Учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу

$$\text{ДО} = \text{СЗП} \times \text{БК} \times (\text{КСР} + 1),$$



где:

ДО - должностной оклад;

СЗП - ставка заработной платы;

БК - базовый коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3.

(Пункт 2.4. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)

Таблица 3.

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Младший воспитатель, дежурный, делопроизводитель, комендант, секретарь руководителя, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37.

В таблицу 3 в графу «Наименование должностей» внесены дополнения на основании приказа от 27.04.2022 №115-О)

2.5. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения) путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО - должностной оклад;

СЗП - ставка заработной платы;

ТК - тарифный коэффициент;

КСР - коэффициент специфики работы

(Пункт 2.5. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)

Таблица 10.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

(Таблица 10 изложена в новой редакции на основании приказа от 29.05.2019 №88-О)

(Таблица 10 изложена в новой редакции на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)

2.6.Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работникам Учреждения 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 Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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



2.7. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет в Учреждении – 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.

2.8. Размер базового коэффициента указан в таблице 4.

Таблица 4.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37) и соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5.

(В абзац 1 пункта 2.9. внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)



Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих

(В название таблицы 5. внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе.	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
1.3. Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией.	0,10
1.4. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.5. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки). 1.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет). 1.7. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.8. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.9. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.11. Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,15
1.12. Работа в дошкольной образовательной организации специалистов (кроме педагогических работников)	0,37
1.13. Работа в дошкольной образовательной организации служащих	0,32

(Строки 1.11. и 1.12. таблицы 5 изложены в новой редакции, таблица 5 дополнена строкой 1.13. на основании приказа от 29.05.2019 №88-О)

(Строки 1.12, 1.13 таблицы 5 изложены в новой редакции на основании приказа от 02.12.2021 №333-О)



(Строки 1.10, 1.11, 1.12, 1.13 таблицы 5 изложены в новой редакции на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям, заместителям руководителя, педагогическим работникам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6.

Таблица 6.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В муниципальных образовательных организациях
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 7.

Таблица 7.

Размер 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

Основание для установления коэффициента	Размер 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
1	2
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 международного 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
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«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 - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента социальной политики администрации города.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8.

Таблица 8.

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления	
	в муниципальных образовательных организациях городского округа	
1	2	
Группа 1	0,30	
Группа 2	0,20	
Группа 3	0,10	
Группа 4	0,05	

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента социальной политики администрации города.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9.

Таблица 9.

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления	
	в муниципальных образовательных организациях городского округа	
Уровень 1	1,085	
Уровень 2	0,883	
Уровень 3	0,375	

*(Таблица 9 изложена в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

*(Таблица 9 изложена в новой редакции на основании приказа от 14.07.2022 №160-О)*

2.15. На должностной оклад руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, шеф-повара, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

*(В пункт 2.15. внесены изменения на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*

2.16. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11.

*(Номер пункт изменен на 2.16. (в предыдущей редакции п.2.17). Пункт 2.16. исключен на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

Таблица 11

№п/п	Типы образовательных организаций,	Размер коэффициента
------	-----------------------------------	---------------------

	виды деятельности работников	специфики работы
1	2	3
Рабочие всех типов организаций		
1.1.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.17. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

*(Номер пункта изменен на 2.17. (в предыдущей редакции п.2.18.) на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

2.18. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника. На период не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

*(Номер пункта изменен на 2.18. (в предыдущей редакции п.2.19.) на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1.К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных.

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

Заведующий Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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



3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных), производится в соответствии со статьями 14-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 12.

Таблица 12.

Перечень и размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливаемый получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх	за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым

	нормального числа рабочих часов за учетный период		договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры», решением Думы от 18.12.2013 №385 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета» (с изменениями).
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	До 50%	

*(Пункт 3.1. изложен в новой редакции на основании приказа от 27.01.2021 №26-О)*

*(Пункт 4. изложен в новой редакции на основании приказа от 04.11.2022 №284-О)*

3.2. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 Таблицы настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера



и приравненных к ним местностях.

*(В пункт 3.2. внесены изменения на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

3.3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

*(Пункт 3.3. дополнен в раздел 3 на основании приказа от 27.05.2021 №136-О)*

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

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

4.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$ФСВ = ФНД \text{ (фонд надбавок и доплат)} - КВ \text{ (компенсационные выплаты)} - ИВ \text{ (молодые специалисты)}$

$ФНД = ((ФДО + ФТС) \times (РК + СН + 1) \times Кксв),$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФДО - фонд должностных окладов работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе «руководители», «специалисты» и «служащие»;

ФТС - фонд тарифных ставок рабочих;

ИВ - иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК - районный коэффициент;

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

Кксв - коэффициент фонда компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Фонд стимулирующих выплат состоит из:

директорский фонд;

фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;



премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

(В пункт 4.2. внесены изменения на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)

4.3. Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня Учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов Учреждения и значимым результатам работы Учреждения.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю Учреждения устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 49 единиц	- 17 процентов;
в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц	- 13%;
в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц	- 10%;
в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц	- 6%;
в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц	- 4%;
в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц	- 3%.

Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда. Разовые выплаты состоят из квартальных и годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по представлению департамента социальной политики о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается Комиссией, созданной муниципальным правовым актом администрации города.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителю Учреждения.

Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по таблице рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Расчет директорского фонда Учреждения производится с учетом всех источников финансирования, направленных на выплату всем сотрудникам Учреждения, согласно штатному расписанию, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю Учреждения в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в



соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Руководитель Учреждения предоставляет материалы об эффективности деятельности в департамент образования в соответствии с параметрами и критериями, указанными в Приложениях 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению, за год – один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) - не позднее 5 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал – до 10 декабря текущего года. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, согласно приложениям 4, 7 к настоящему Положению.

Для вновь принятого руководителя Учреждения, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из параметров и критериев, указанных в приложениях 2, 3, 4 Положения, за предшествующий заключению трудового договора период или в размере не менее 50% с даты приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением комиссии.

*(абзацы 28, 29, 30 изложены в новой редакции на основании приказа от 14.07.2023 №192-О)*

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в текущем месяце при наличии дисциплинарного взыскания:

замечание – на 50%;

выговор – на 100%.

а также в случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем Учреждения по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба автономному округу, Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения настоящего Положения.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года – в 4 квартале текущего года, по решению заведующего Учреждения может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

*(В абзац 18 пункта 4.3. внесены изменения на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

*(Абзац 28 изложен в новой редакции на основании приказа от 10.07.2019 №119-О)*

*(Пункт 4.3. дополнен абзацем на основании приказа от 16.03.2020 №65-О)*

4.4.Из фонда стимулирования работников Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ и т.п.

4.5.Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по



следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ДФ},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ДФ - директорский фонд.

4.6. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее - стимулирующие выплаты) устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности Учреждения, стратегии Учреждения, программы его развития, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются в положении о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления и иных выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка», согласованном на собрании трудового коллектива, с учётом мнения представительного органа работников Учреждения (первичной профсоюзной организации Учреждения) и утвержденным приказом руководителя Учреждения.

*(В пункт 4.6. внесены изменения на основании приказа от 27.05.2021 №136-О)*

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить регулярный или разовый характер.

*(Пункт 4.7. изложен в новой редакции на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

5.1. Должностной оклад, компенсационные и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации города и указываются в трудовом договоре.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру, заместителям руководителя структурных подразделений устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и заместителей руководителя структурных подразделений) устанавливается:

у руководителя – 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.4. Доплата за расширенный объем работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается приказом руководителя Учреждения из фонда заработной платы в размере 50% от должностного оклада работника, на которого эти обязанности возлагаются.

*(Раздел 5 изложен в новой редакции на основании приказа от 10.01.2020 №10-О)*



## 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование работников по итогам работы за квартал;
- единовременная выплата руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- выплата за классность водителю транспортного средства.

*(Абзац 5 пункта 6.1. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

*(Абзацы 9 и 10 исключены на основании приказа от 27.05.2021 №136-О)*

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устроившийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

*(Абзац 2 изложен в новой редакции на основании приказа от 28.06.2021 №170-О)*

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу. Приказ Учреждения является основанием для начисления единовременной выплаты молодым специалистам.

6.3. Руководителю и работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику оформляется приказом Учреждения, а руководителю – распоряжением администрации города.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого



отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда работника в соответствии с фондом оплаты труда работника на дату начала отпуска без учета социальных выплат по основной занимаемой должности.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

Приказ является основанием для начисления единовременной выплаты работникам Учреждения.

*(Абзац 6 пункта 6.3. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

6.4. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за квартал.

Премирование по итогам работы за квартал осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

Премия по итогам работы за квартал в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь квартал в организациях городского округа город Мегион.

Премия по итогам работы за квартал в размере, пропорционально отработанному времени в квартале, выплачивается работникам, проработавшим в организациях городского округа город Мегион неполный квартал:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- после истечения срока работы на выборной должности;
- после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников;
- имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) городского округа город Мегион, в связи с истечением срока трудового договора;

в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в квартале, для расчета размера премии по итогам работы за квартал, включается время работы по табелю учета рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы, дополнительные дни отдыха за сдачу крови (донорские дни).

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается работникам, уволенным в течение квартала по собственному желанию и за виновные действия.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается работникам, руководителю, заместителям, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Премиальные выплаты по итогам работы за IV квартал выплачивается в конце финансового периода при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы за квартал определяется в процентах от должностного



оклада или тарифной ставки (оклад) работника или в абсолютном размере.

*(Пункт 6.4. изложен в новой редакции на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

6.5. Единовременная выплата работникам, руководителям, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда, при наличии обоснованной экономии, в пределах доведенных субсидий.

Размер единовременной выплаты устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основному месту работы руководителя, заместителям руководителя, чья деятельность непосредственно связана с реализацией образовательных программ, педагогическим работникам, при стаже работы в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 20 лет, в пределах экономии фонда оплаты труда.

В случае, если работнику в соответствии с законодательством автономного округа, ранее уже было выплачено единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, единовременная выплата не устанавливается.

Решение о единовременной выплате определяется на основании решения Комиссии. Единовременная выплата осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная выплата для руководителя осуществляется на основании распоряжения администрации города.

*(В пункт 6.5. внесены изменения на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

6.6. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приказ Учреждения является основанием для начисления ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.7. Ежемесячная выплата за классность водителю транспортного средства (далее – выплата) выплачивается в целях материального стимулирования труда водителя и повышения уровня своей квалификации.

Условия для выплаты: наличие у водителя 1 или 2 класса и наличие непрерывного стажа работы в Учреждении более 6 лет.

Устанавливаемый размер выплаты составляет: за 1 класс – 25% к тарифной ставке (окладу), за 2 класс – 10% к тарифной ставке (окладу).

*(Номер пункта заменен на 6.7. на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

6.8. Ежеквартальная (ежемесячная) доплата работникам, осуществляющим функции по администрированию переданного отдельного государственного полномочия по начислению и выплате ежемесячной компенсации части родительской платы за присмотр и уход за ребенком, производится за счет средств субвенции на администрирование переданного отдельного государственного полномочия по выплате компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за детьми определяется локальным актом Учреждения в фиксированной сумме.

*(Номер пункта заменен на 6.8. на основании приказа от 06.06.2018 №100-О)*

6.9. Доплата работникам, осуществляющим функции по администрированию переданного отдельного государственного полномочия по начислению и выплате ежемесячной



компенсации части родительской платы за присмотр и уход за ребенком, выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

*(Пункт добавлен на основании приказа от 27.05.2021 №136-О)*

## **7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, таблицы 12 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

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

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.9. настоящего Положения.

Процентный размер регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения, а также периоды установления стимулирующих выплат могут меняться. Все изменения прописываются в положении о порядке и условиях осуществления стимулирующих и разовых выплат работникам Учреждения, согласовываются на собрании трудового коллектива Учреждения, принимаются с учётом мнения представительного органа работников Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

*(Пункт 7.1. изложен в новой редакции на основании приказа от 29.05.2019 №88-О)  
(В пункт 7.1. добавлен абзац пятый, абзацы 5, 6 считаются абзацами 6, 7 на основании приказа от 15.10.2021 №285-О)*

7.2. В случаях, когда системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

7.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.4. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за правильность



формирования фонда оплаты труда Учреждения, обеспечивает соблюдение установленных требований, за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

7.5. При определении доли средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, которая будет направлена в фонд оплаты труда, бюджетные и автономные учреждения не обязаны обеспечивать соответствие этой доли тому размеру расходов на оплату труда, который был заложен учредителем при расчете размера нормативных затрат по соответствующим методикам.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную базу для начисления страховых взносов).

*(Пункт 7.5. дополнен в раздел 7 на основании приказа от 27.05.2021 №136-О)*

## Приложение 1

к положению установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

Коэффициент масштаба управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "руководители", в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом департамента социальной политики на основе объемных показателей.

Коэффициент масштаба управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

## Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 1

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

Коэффициент уровня управления устанавливается работнику, относящемуся к профессиональной квалификационной группе "руководители", на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к базовому должностному окладу на ставку работы по должности.

## Размер коэффициента уровня управления

Таблица 2

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,0
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего)	0,80
Уровень 3	Руководители структурных подразделений, заместитель главного бухгалтера, шеф-повар, заведующий хозяйством	0,30



## Приложение 2

к положению установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ  
за квартал**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Значений критерия	Примечание
<b>1. Основная деятельность Учреждения</b>					
1.1	Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	-	Разработка и реализация локальных актов, необходимых для функционирования Учреждения	в полном объеме и соответствует законодательству – 5 баллов  не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству – 0 баллов	Определяется при наличии либо отсутствии полного объема информации, отраженной в локальных актах, необходимых для функционирования учреждения в соответствии с действующим законодательством
1.2	Обеспечение информационной открытости учреждения	-	Наличие в Учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением. Наличие в Учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	В полном объеме – 5 баллов  Отсутствует – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия размещения необходимых сведений вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
1.3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	шт.	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие жалоб заявителе – 10 баллов  наличие жалоб заявителей – 0 баллов	Определяется при наличии либо отсутствии жалоб заявителей на качество услуг

1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	шт.	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Определяется при наличии либо отсутствии предписаний и представлений со стороны контрольных и надзорных органов
1.5	Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	%	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	от 60% и более - 10 баллов менее 60% - 0 баллов	Определяется как отношение исходящих документов через систему СЭД «ДЕЛО» к общему количеству исходящих документов
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>					
2.1	Обеспечение качества финансово-хозяйственной деятельности	шт.	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	отсутствие нарушений - 10 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Определяется наличием либо отсутствием предписаний со стороны контрольных органов
2.2	Обеспечение установленной законодательством и(или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	шт.	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	отсутствие нарушений – 5 баллов наличие нарушений – 0 баллов	Определяется наличием либо отсутствием нарушений сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности
<b>3. Ресурсное обеспечение учреждения</b>					
3.1	Кадровое обеспечение	%	Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием	от 80% до 100% - 10 баллов менее 80% - 5 баллов	Определяется как отношение количества работников, имеющих высшее образование, к общему количеству работающих в учреждении.
	Итого			60 баллов	



Максимальное количество баллов по разделам составляет 60.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода согласно приложению 4.

Приложение 3

к положению установлению системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

Форма  
для заполнения результатов оценки деятельности руководителя

(наименование учреждения)  
за квартал

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Количество баллов по нормативу	Фактическое исполнение	
					Информация об исполнении критерия	Количество баллов
<b>1. Основная деятельность Учреждения</b>						
1.1	Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	-	Разработка и реализация локальных актов, необходимых для функционирования Учреждения	5 баллов 0 баллов		
1.2	Обеспечение информационной открытости учреждения	-	Наличие в Учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о составе органов управления Учреждением. Наличие в Учреждении официального интернет-сайта и его системное сопровождение	5 баллов 0 баллов		
1.3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	шт.	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	10 баллов 0 баллов		

1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	шт.	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	5 баллов 0 баллов		
1.5	Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	%	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	10 баллов 0 баллов		
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>						
2.1	Обеспечение качества финансово-хозяйственной деятельности	шт.	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	10 баллов 0 баллов		
2.2	Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	шт.	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой и статистической отчетности	5 баллов 0 баллов		
<b>3. Ресурсное обеспечение учреждения</b>						
3.1	Кадровое обеспечение	%	Наличие специалистов с высшим профессиональным образованием	10 баллов 5 баллов		
<b>Итого</b>				<b>60 баллов</b>		



Приложение 4  
к положению установлению системы оплаты  
труда работников муниципального  
автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

Шкала перевода баллов для определения результатов оценки деятельности руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Мегиона за квартал

Баллы	Размер премии по результатам работы за квартал, процент разовых выплат
1-14	1
15-26	5
27-38	10
39-60	15

Приложение 5  
к положению установлении системы оплаты  
труда работников муниципального  
автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**  
за год

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единицы измерения	Критерии оценки	Значение критерия	Примечание
<b>1. Основная деятельность Учреждения</b>					
1.1	Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности	-	Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	отсутствие нарушения сроков иполноты размещения – 10 баллов  наличие нарушений – 0 баллов	При выявленных фактах наличия или отсутствия нарушения сроков полноты размещения информации об учреждении на официальном сайте <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a>
1.2	Оценка качества предоставляемых услуг потребителям услуг	%	Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных(муниципальных) услуг	от 90% - 10 баллов; от 80% до 90% - 5 баллов менее 80% - 0 баллов	Определяется как доля опрошенных, полностью удовлетворенных качеством доступностью предоставления услуг, от общего числа опрошенных путем анкетирования, очных опросов, интернет опросов



1.3	Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях педагогов, сотрудников	-	Участие в конференциях, "круглых столах", конкурсах и других мероприятиях различных уровней	участие в федеральных, региональных мероприятиях – 10 баллов; участие в городских мероприятиях – 5 баллов; непринятие участия - 0 баллов	Участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях показывает эффективность деятельности учреждения
1.4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	шт.	Наличие служебной информации по не исполнению нормативных актов, распоряжений, постановлений, поручений от руководителей органов администрации	Отсутствие замечаний – 10 баллов; Наличие – 0 баллов	
2. Финансово-экономическая деятельность					
2.1	Результативность выполнения муниципального задания	%	Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	от 95% и более – 10 баллов менее 95% - 0 баллов	Определяется как соотношение кассового исполнения бюджетных средств на выполнение муниципального задания к плановому объему бюджетных средств на выполнение муниципального задания.
2.2	Эффективность выполнения муниципального задания	%	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	от 95% и более -10 баллов менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического значения показателя к утвержденному плановому значению.

2.3	Повышение качества исполнения мероприятий муниципальных программ	%	Объем выполнения мероприятий муниципальных программ (субсидия на иные цели)	процент исполнения 95% и более – 10 баллов  менее 95% - 0 баллов	Определяется как соотношение кассового исполнения бюджетных средств (субсидия на иные цели) к плановому объему бюджетных средств, предусмотренных на субсидию на иные цели.
2.4	Совершенствование планирования деятельности учреждения	%	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	выполнение 95% и более – 10 баллов  менее 95% - 0 баллов	Определяется как соотношение фактического значения кассового исполнения бюджетных средств на выполнение муниципального задания к объему финансирования средств на выполнение муниципального задания на отчетную дату.
2.5	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности	шт.	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	менее 25 раз – 10 баллов от 25 до 35 раз - 5 баллов  более 35 раз – 0 баллов	При определении показателя учитывается общее количество внесенных изменений в утвержденный план финансово-хозяйственной деятельности.
2.6	Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)	-	Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено - 5 баллов  соотношение не соблюдено - 0 баллов	Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной оплате труда работников, за счет всех источников финансирования.



2.7	Совершенствование систем оплаты труда	%	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	требование соблюдено – 10 баллов требование не соблюдено - 0 баллов	Показатель определяется как отношение общего фонда оплаты труда по отношению к фонду оплаты труда работников АУП и вспомогательного персонала.
2.8	Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Поручению Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019		Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Поручению Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019	значение достигнуто - 10баллов; не достигнуто – 0 баллов	В соответствии с целевыми показателями уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
2.9	Качество проведения муниципальных закупок	шт	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	отсутствие нарушений - 5баллов наличие нарушений – 0 баллов	Определяется по итогам проверок со стороны контрольных и надзорных органов
2.10	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	руб.	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5баллов наличие задолженности – 0баллов	При определении показателя учитывается наличие либо отсутствие просроченной задолженности по договорным обязательствам, налогам и сборам.
3. Ресурсное обеспечение учреждения					

3.1	Повышение квалификации работников	%	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	обучено работников в течение года: от 20% и более - 10 баллов  от 10% до 20% - 5 баллов  менее 10% - 0 баллов	Определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих в учреждении.
3.2	Обеспечение эффективной кадровой политики	%	Укомплектованность учреждения кадрами	от 90% до 100% - 5 баллов  от 80% до 90% - 2 балла  менее 80% - 0 баллов	Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности
3.3	Развитие материально-технической базы учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг и направленных на развитие МТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг	более 5% - 10 баллов  менее 5 % - 0 баллов	Определяется как соотношение средств полученных от оказания платных услуг к общему объему средств за счет приносящей доход деятельности, поступивших за отчетный период. (только поступление от приносящей доход деятельности с указанием объема средств, потраченных на приобретение по КОСГУ 340и 310)



3.4	Повышение финансовой обеспеченности учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания	более 1% - 20 баллов менее 1% - 0	Определяется как отношение объема средств, полученных от предоставления платных услуг, к общему объему средств, выделенных в рамках муниципального задания
Итого				170 баллов	

Максимальное количество баллов по разделам составляет 170.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода согласно приложению 7.

## Приложение 6

к положению установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белоснежка»

Форма  
для заполнения результатов оценки деятельности руководителя

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)  
за год

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Единица измерения	Критерии оценки	Количество баллов по нормативу	Фактическое исполнение	
					Информация об исполнении критерия	Количество баллов
1. Основная деятельность Учреждения						
1.1	Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности	-	Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	10 баллов 0 баллов		
1.2	Оценка качества предоставляемых услуг потребителям услуг	%	Удовлетворенность заявителей качеством предоставляемых государственных (муниципальных) услуг	10 баллов; 5 баллов 0 баллов		



1.3	Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях педагогов, сотрудников	-	Участие в конференциях, "круглых столах", конкурсах и других мероприятиях различных уровней	10 баллов 5 баллов 0 баллов		
1.4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	-	Наличие служебной информации по не исполнению нормативных актов, распоряжений, постановлений, поручений от руководителей органов администрации	10 баллов 0 баллов		
2. Финансово-экономическая деятельность						
2.1	Результативность выполнения муниципального задания	%	Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	10 баллов 0 баллов		
2.2	Эффективность выполнения муниципального задания	%	Достижение целевых показателей по утвержденному муниципальному заданию	10 баллов 0 баллов		
2.3	Повышение качества исполнения мероприятий муниципальных программ	%	Объем выполнения мероприятий муниципальных программ (субсидия на иные цели)	10 баллов 0 баллов		
2.4	Совершенствование планирования деятельности учреждения	%	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	10 баллов 0 баллов		

2.5	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности	шт	Количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности	10 баллов 5 баллов 0 баллов		
2.6	Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)	-	Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	5 баллов 0 баллов		
2.7	Совершенствование систем оплаты труда	%	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	10 баллов 0 баллов		
2.8	Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Поручению Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019	-	Создание условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Поручению Президента Российской Федерации №294 от 26.02.2019	10 баллов 0 баллов		
2.9	Качество проведения муниципальных закупок	шт	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	5 баллов 0 баллов		
2.10	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	руб.	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	5 баллов 0 баллов		

## 3. Ресурсное обеспечение учреждения



3.1	Повышение квалификации работников	%	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовке, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	10 баллов 5 баллов 0 баллов		
3.2	Обеспечение эффективной кадровой политики	%	Укомплектованность учреждения кадрами	5 баллов 2 балла 0 баллов		
3.3	Развитие материально-технической базы учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг, направленных на развитие МТБ, в общем объеме средств, полученных от оказания платных услуг	10 баллов 0 баллов		
3.4	Повышение финансовой обеспеченности учреждения	%	Доля средств, полученных от оказания платных услуг в общем объеме средств, выделенных в рамках муниципального задания	20 баллов 0 баллов		
Итого				170 баллов		

Приложение 7

к положению установлению системы оплаты труда  
работников муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 «Белоснежка»

Шкала перевода баллов для определения результатов оценки деятельности руководителей учреждений, подведомственных департаменту  
образования администрации города Мегиона  
за год

Баллы	Размер премии по результатам работы за год, процент регулярных выплат
1-16	15
17-33	25
34-50	35
51-77	45
78-94	55
95-121	65
122-141	75
142-170	85