

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Сургутский район
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Журавушка»

ПРИКАЗ

« 31 » июля 2024 г.
г. Лянтор

№ 570

**Об утверждении положения о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада «Журавушка»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления администрации Сургутского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29.07.2024 года № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района», протоколом общего собрания трудового коллектива № 63 от 11.06.2024 г, в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательной организаций:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Журавушка» (Приложение 1 к настоящему приказу).
 - 1.2. Порядок установления стимулирующих выплаты работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Журавушка» (Приложение 2 к настоящему приказу).
2. Настоящие изменения вступают в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.
3. Приказ от 22.11.2021 года №1192 «Об утверждении локальных актов», считать утратившим силу.
4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего

Виза:

Заместитель заведующего



И.А. Кузнецова

А.А. Лайс

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Журавушка»**

Глава 1. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Журавушка» (далее - положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Журавушка» (далее – образовательная организация).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района, постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024 №1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района» и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. В настоящем положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников образовательной организации (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

5. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

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

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за 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 местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем.

7. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества образовательной организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

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

Глава 2. Основные условия оплаты труда

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

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя; техник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 718
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.2.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.3.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" согласно таблице 2.

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	социальный педагог	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно таблице 3.

Таблица 3

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		

2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
1	2	3	4
1.	Специалист по охране труда	18 604	от 22.04.2021 № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"
2.	Специалист по закупкам	17 718	от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"
3.	Работник контрактной службы, контрактный управляющий	21 409	
4.	Специалист по персоналу	17 718	
5.	Системный администратор	18 604	от 29.09.2020 № 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный

			администратор информационно- коммуникационных систем"
6.	Ассистент по оказанию технической помощи	16 242	от 12.04.2017 № 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"

6. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

7. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов по должности, за которую производится почасовая оплата труда, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- выплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

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

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для педагогических работников; совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблицах 5, 6.

Таблица 5

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по результатам специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час	осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской

		работы, за каждый час работы в ночное время	Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов, в соответствии с графиком работы, табелем учёта рабочего времени
3.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	- в размере не менее одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	осуществляется в соответствии со статьёй 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
4.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П и оформляется приказом

			руководителя образовательной организации по согласованию сторон
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом руководителя образовательной организации по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О
7.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	гарантиях и компенсации для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»

Таблица 6

Перечень, размеры, условия компенсационных выплат
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных для

педагогических работников

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты в месяц	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За заведование учебным, методическим кабинетом, учебно-опытным участком, мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом	300 рублей	применяется за 1 объект
2.	За руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации	300 рублей	устанавливается педагогическим работникам, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» применяется за 1 объединение, комиссию
3.	За работу, связанную с методической деятельностью	15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-методист", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 6 главы 3 настоящего положения
4.	За работу, связанную с наставничеством	4.1. 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	устанавливается педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
		4.2. 500 рублей на ставку	устанавливается педагогическому работнику, не имеющему квалификационную

			категорию "педагог-наставник", при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставничеством, независимо от количества часов работы по должности, в соответствии с пунктом 7 главы 3 настоящего положения
5.	За работу в дошкольной группе компенсирующей направленности	500 рублей на ставку	устанавливается воспитателю по факту нагрузки
6.	За работу в дошкольной группе комбинированной направленности	500 рублей на ставку	устанавливается воспитателю по факту нагрузки

6. Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, установленная пунктом 3 таблицы 6 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-методист", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с методической деятельностью (руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией). Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с методической деятельностью, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

7. Выплата за работу, связанную с наставничеством, установленная пунктом 4.1 таблицы 6 настоящего положения, производится педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении ему квалификационной категории "педагог-наставник", в период выполнения педагогическим работником дополнительной работы, связанной с наставничеством. Размер выплаты не зависит от количества часов работы по должности.

При наступлении у педагогического работника права на получение выплаты за работу, связанную с наставничеством, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, данная выплата устанавливается работнику по окончании указанных периодов.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

9. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат,

предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных одновременно в абсолютном размере.

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

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу с родителями, законными представителями;
- доплата за реализацию программы (концепции) воспитания;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб...}}$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб...}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

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

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более года.

5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации, в

соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Определение размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом образовательной организации.

Для установления единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) рекомендуется предусмотреть не более 20% от общего объема средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии
---	-----------------------------	-------------------------

п/п		от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

7. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

8. Доплата за работу с родителями, законными представителями осуществляется воспитателю дошкольного образовательного учреждения, старшему воспитателю в размерах, установленных в пункте 4 таблицы 9.

9. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в пункте 5 таблицы 9. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

10. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения

работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, 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 календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать

нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

11. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

12. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

п/п		Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1		2	3	4	5
1.	1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно

				в зависимости от количества часов работы по должности	
	1.2.		10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
2.	2.1.	Выплата за качество выполняемых работ	до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме заведующего, заместителя заведующего образовательной организации) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.2		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.3		в абсолютном размере	руководителям (кроме заведующего, заместителя заведующего образовательной организации), педагогическим работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
3.		Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
			5% от оклада (должностного оклада), ставки	за первую квалификационную категорию	ежемесячно

		заработной платы	педагогическим работникам	
4.	Доплата за работу с родителями, законными представителями	25% от оклада (должностного оклада)	воспитателю дошкольного образовательного учреждения, в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	ежемесячно
		15% от оклада (должностного оклада)	старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения, в зависимости от фактического объема учебной нагрузки, педагогической работы, количества часов работы по должности	ежемесячно
5.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО- Югры	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской	

			Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
6.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	единовременно
7.	Премияльная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу департамента	при наличии значимых результатов деятельности организации (достижений) и выполнение особо важных работ	единовременно (в пределах экономии средств фонда оплаты труда)

13. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.1 – 2.2 пункта 2, в пунктах 1, 3, 4 таблицы 9, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда.

2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам работников осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в образовательной организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата и размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом.

Размер премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников образовательных организаций производится по основному месту работы (основной занимаемой должности), выплачивается в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании приказа руководителя образовательной организации. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

3. Работникам образовательной организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

организации.

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 устанавливается в размере 1 должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая должностной оклад (оклад), ставку заработной платы за норму рабочего времени по производственному календарю.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году.

4. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в размере двух должностных окладов по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным

профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

5. Работникам при наличии учёной степени, при условии соответствия учёной степени профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за учёную степень в муниципальных общеобразовательных организациях в следующих размерах:

доктор наук – 2500 рублей;

кандидат наук – 1500 рублей.

Основанием для установления доплаты за учёную степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей учёной степени.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц, без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника образовательной организации (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника образовательной организации (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленным работнику до перехода на оплату труда, основанную на профессиональных квалификационных группах, в соответствии с настоящим положением, и окладом (должностным окладом), ставкой заработной платы, установленных работнику в соответствии с настоящим положением, с учетом компенсационных выплат, указанных в таблице 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам, установленной пунктом 7 главы 4 настоящего положения, ежемесячной доплаты за учёную степень, установленной пунктом 5 главы 5 настоящего положения, ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной пунктом 6 главы 5 настоящего положения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

9. Отдельным категориям работников образовательных учреждений с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с главой 6 настоящего положения.

Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации

1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным образовательным организациям из бюджета Сургутского района, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников образовательной организации.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

2. Руководитель образовательной организации несёт персональную ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда образовательной организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим положением требований.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу образовательной организации, утверждается приказом департамента.

3. При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации учитывается необходимость реализации Указов Президента Российской

Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы", а именно: достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников дошкольных учреждений, соблюдения установленного соотношения уровня заработной платы между различными категориями работников.

**Порядок
установления стимулирующих выплат работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад
«Журавушка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Журавушка» (далее - Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024 № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района».

1.2. Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) работникам образовательного учреждения (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу с родителями, законными представителями;
- доплата за реализацию программы (концепции) воспитания;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

2.2. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб.}},$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб.}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

2.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - комиссия).

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующем порядке: 20 % от должностного оклада специалистам (за исключением педагогических работников), рабочим в размере 10 % от должностного оклада.

2.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется комиссией в абсолютном размере, не превышающим 10 % от должностного оклада.

2.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных департаментом (Приложение № 1 к настоящему порядку).

Выплаты устанавливаются на срок не более года.

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

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, других методов мониторинга, а также самоанализа работника своей деятельности.

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

2.9. Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется с использованием структурного метода.

2.10. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии с категориями работников.

2.11. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.11.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательного учреждения;

2.11.2 определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

- структурный метод: сумма средств фонда ежемесячных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

2.11.3 расчёт стимулирующих выплат одного работника путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.12. Установление размера стимулирующих выплат производится 1 раз в учебном году в сентябре месяце по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

2.13. Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, после длительного больничного, стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 8% от должностного оклада на срок 1 год с даты приёма или выхода на работу.

3. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50

10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100
-----	--	--------

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;

- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

5. Доплата за работу с родителями, законными представителями осуществляется воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 25% от оклада (должностного оклада), старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения в размере 15% от оклада (должностного оклада).

6. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в таблице 2. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Таблица 2.

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность	

			Губернатора ХМАО-Югры	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

7. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников образовательной организации:

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

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, 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 календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3.

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

8. По ходатайству руководителя образовательной организации в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией по отдельному приказу департамента могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

9. Стимулирующие выплаты производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Показатели и критерии
эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций,
подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района**

№ п/п	Наименование показателей эффективности	Критерии
1.1	1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации
1.2		Посещаемость воспитанников/обучающихся
1.3		Положительная динамика охвата среди воспитанников/ обучающихся с ОВЗ дополнительным образованием
1.4		Охват воспитанников /обучающихся дополнительным образованием. Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, в общей численности детей группы
1.5		Участие в деятельности профессионального сообщества (руководитель/координатор)
2.1	2. ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	Активное участие родительской общественности в образовательном процессе
2.2		Участие в функционировании Управляющего совета образовательной организации
2.3		Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах (докладчик, участник)
2.4		Распространение опыта педагогической деятельности на различных мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней (очное)
2.5		Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний на качество работы. Своевременность и оперативность предоставления документов)
2.6		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, представления опыта работы)
3.1	3. БЕЗОПАСНЫЕ И КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся в период образовательной деятельности
3.2		Создание доступной среды для обучающихся/воспитанников, имеющих различные нарушения здоровья
3.3		Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей
3.4		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
4.1	4. ФИНАНСОВО- ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ	Непосредственное участие в укреплении материально-технической базы образовательной организации (привлечение внебюджетных источников: спонсорская помощь, грантовая поддержка и пр.)
4.2		Участие в реализации платных образовательных услуг
4.3		
5.1	5. МАТЕРИАЛЬНАЯ, РЕСУРСНАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Отсутствие замечаний (предписаний/предостережений) надзорных органов и по итогам мероприятий ведомственного контроля
5.2		Оформление кабинета, музея, локации и др.
6.1	6. ПРОДУКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЁ СООТВЕТСТВИЕ ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ	Результативное участие педагога в инновационной деятельности
6.2		Вовлечение обучающихся/воспитанников в волонтерскую и общественную деятельность
6.3		Активное использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе