

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 2 «Дюймовочка»
г. Ханты-Мансийска
Шестакова Т.В.

«*02*» *октября* 2017 год

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ № 2 «Дюймовочка»
г. Ханты-Мансийск

Бояркина

«*02*» *октября* 2017 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и условиях оплаты труда работников
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение
«Детский сад № 2 «Дюймовочка»
г. Ханты-Мансийска

Одобрено
на общем собрании
трудового коллектива
«*02*» *октября* 2017 г.
Протокол № *2*

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным правовым актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Дюймовочка» (далее Учреждение) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения.

Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, решения Думы города Ханты-Мансийска от 29.09.2017 года №162 –V1 РД «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменты образования Администрации города Ханты-Мансийска.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:
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, 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 действующему нормативному правовому акту Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

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

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения Учреждения (в городской или сельской местности);

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения;

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и в случае необходимости за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением и локальными актами Учреждения.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, руководитель Учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и регулируется действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры, Положением о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска (утвержденного решением Думы города Ханты-Мансийска, нормативными актами Департамента, коллективным договором Учреждения, отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников образования города Ханты-Мансийска (далее - отраслевое соглашение), настоящим Положением.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается нормативным актом Департамента в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и (или) в соответствии с положениями профессиональных стандартов.

2.2. Должностной оклад руководителей Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (в случаях если деятельность связана с образовательным процессом), произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные звания 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. Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений, их заместителей учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Заведующий
2.	Заместители руководителя	Заместитель заведующего
3.	Руководители структурных подразделений	шеф-повар

2.3. Должностной оклад специалиста учреждения устанавливается: Должностной оклад педагогического работника определяется 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.

Должностной оклад специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Учреждения, определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента,

коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, документовед, инженер.

2.4. Должностной оклад служащего Учреждения определяется путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Младший воспитатель, делопроизводитель

2.5. 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 установления ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя Учреждения, изданный на основании документов, подтверждающих ее наличие.

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

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

Размер вышеуказанной надбавки составляет 110 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.

2.7. 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	1.10
Основное общее образование	1.00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих устанавливаются за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.8. Коэффициент территории в городе Ханты-Мансийске - 1.0

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работника 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 интоксикаций	0.10

1.4. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
1.5. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту)	
1.6. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): за работу в разновозрастной группе; за работу с детьми раннего возраста (от 2 месяцев до 3 лет).	
1.8. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	0,30
1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой.	
1.10. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.12. Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (таблица 6);
- 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 (таблица 7).

Коэффициент квалификации для работников Учреждения 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.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 3.

Таблица 6

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0.20
первая категория	0.10
вторая категория	0.05

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

Размер коэффициентов за награды указан в таблице 7.

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, 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 между народного класса...»	0.15
• «Гроссмейстер...»	0.05
• «Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0.15
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования в сфере культуры почетные звания:	0.05

В сфере культуры почетные звания:	
• «Лауреат между народных 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 РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
• Золотой знак отличия	0,20
• медаль К. Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0.15
• наградный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0.15
• иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благодарность»	0.05
• благодарственные письма(благодарности) органа исполнительной власти РФ, 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) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю, заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
------------------------	---

1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0.20
Группа 3	0.10
Группа 4	0.05

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1.00
Уровень 2	0.80
Уровень 3	0.30

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 10).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1.00	1.03	1.05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

3.2. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года У» 31 «Об утверждении тарифно- квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты 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, отклоняющихся от нормальных.

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

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и законом Ханты-мансийского автономного округа- Югры от 9.12.2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях ХМАО-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Х М Л О - Югры».

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа руководителя Учреждения.

4.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11.

Таблица 11.

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени: не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	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.
2.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
3.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности	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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию

	рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период		сторон.
4.	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. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
5.	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 9 декабря 2004 года N 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".
6.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	Выплаты за работу в местностях с особым и климатическим условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-03 "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".
--	--	--	---

4.6. Выплаты, у казанные в пунктах 1 - 4 таблицы I I 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.

4.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным и договорами.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Учреждения к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим образом работу.

5.2. Порядок распределения и установления стимулирующих выплат работникам Учреждения регулируется Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Дюймовочка».

6. Иные выплаты

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 к праздничным дням, профессиональным праздникам;
 - ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. 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 мест работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам Учреждения 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 Учреждения.

В случае деления 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) мест) работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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 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.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением.

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом образования Администрации г.Ханты-Мансийска не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному (оклад) 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.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом директора Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска и указываются в трудовом договоре.

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя Учреждения).

7.6. 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.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

7.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя Учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

7.8. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в ответном периоде;
- недостижение 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;
- несоблюдение настоящего Положения.

7.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Дюймовочка».

7.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

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

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя- 4.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VIII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

8.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1-2 таблицы 1 1:

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 местностях.

8.3. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.