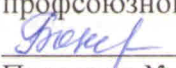


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 И.В.Боксбергер
Протокол № 2 от 07.06.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МАДОУ д/с «Улыбка»
от 07.06.2024 г. № 114

**Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение определяет:

- 1) основные условия оплаты труда работников организации;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам организации;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации, критерии их установления;
- 4) другие вопросы оплаты труда;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает размер должностных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работников организации состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	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 автономного округа № 76-03
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	50%	

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

3.13. Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих выплат, указанных в строках 2.1 – 2.3 раздела 2 таблицы 6 раздела 4 настоящего Положения.

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

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

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 1 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	Ежемесячно, с даты приема на работу
		0% - 25% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	
1.3.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам,	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	Ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государственные награды, награды Ханты-Мансийского	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды.

	автономного округа - Югры	7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	все категории работников, по факту получения результата, в соответствии с перечнем достижений (Приложение 3 к положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности, в конце финансового года
2.3.	За обеспечение индивидуального подхода к обучающимся при реализации образовательных программ	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	педагогическим работникам дошкольной образовательной организации, по основной занимаемой должности, состоящим в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время	Единовременно, по приказу руководителя

4.3. 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).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	Единичный случай – 5% Повторный случай – 10% Регулярные нарушения (более 2) – 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	Единичный случай – 5% Повторный случай – 10% Регулярные нарушения (более 2) – 20%
3	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление не достоверной информации	Единичный случай – 5% Повторный случай – 10% Регулярные нарушения (более 2) – 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	Единичный случай – 5% Повторный случай – 10% Регулярные нарушения (более 2) – 20%

4.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.6. Выплата устанавливается на срок не более года.

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

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

4.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

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

4.15. 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 организации.

4.16. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

1) за высшую квалификационную категорию в размере 15 % от оклада (должностного оклада) в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени;

2) за первую квалификационную категорию в размере 10 % от оклада (должностного оклада) в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000

5.4. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	28000
		от 401 чел. до 800 чел.	35000
		от 801 чел. до 1200 чел.	38500
		1201 чел. и выше	45500

5.6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными постановлением администрации Советского района.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

5.8. 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.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в дошкольных образовательных организациях - кратный 2.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в дошкольных образовательных организациях - кратный 2.

5.10. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.12. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) выплата молодым специалистам;
- 4) доплата за ученую степень кандидата (доктора) наук;
- 5) выплата на обеспечение книгоиздательской продукции;
- 6) персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.4. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников 3 (три) раза в календарном году.

6.5. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

6.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с настоящим Положением.

6.9. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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

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

6.12. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 2,0 окладов (должностных окладов) исходя из фактического объема нагрузки, но не более чем на ставку заработной платы, с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается локальным нормативным актом организации, согласованным с Управлением образования администрации Советского района.

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

6.14. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.15. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.16. 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.

6.17. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.18. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

- 1) доктор наук – 2500 рублей;
- 2) кандидат наук – 1600 рублей;

6.19. Основанием для доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

6.21. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

6.22. 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.

6.23. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета 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 организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

6.24. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024г., и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.3, 1.4 таблицы 6 раздела 4 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пп. 3, 4 п. 6.2

настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 5 раздела 3 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- 1) размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- 2) объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

7.2. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с п. 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

7.5. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

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

7.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Управления образования администрации Советского района.

Приложение 1

к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ			Выставляется максимально возможный %
	1.Динамика удовлетворенности родителей по различным направлениям (за учебный год)			
Социальная, экономическая эффективность	Менее 21-50%	Более 50% Либо стабильно 99-100%	2%	
	1%			
	Подтверждающие документы (Анализ работы МАДОУ за учебный год)			
	Менее 20%	21-50%	Более 50%	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы (Договора безвозмездной передачи)			
	3.Информационная открытость управленческой деятельности			
	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц)	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц), а также систематическое ведение собственного блога (сайта).	Систематическое размещение информации на официальном сайте ОО (не реже 1 раза в месяц), а также заместитель является редактором либо членом жюри в электронном периодическом издании (не менее двух)	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы (Скриншоты, свидетельства либо сертификаты о публикации (членстве в составе жюри, редакции)			
	4. Динамика удовлетворенности педагогов трудом и членством в трудовом коллективе (за учебный год)			
	Менее 21-50%	Более 50%, Либо стабильно 99-100%	2%	Выставляется максимально возможный %
	1%			
	Подтверждающие документы (Анализ анкетирования педагогов)			
	Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные проценты по всем показателям) Максимальное количество 10%			

« _____ » 20 _____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О.)

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
3.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности, без нарушения сроков.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
4.	Своевременное начисление заработной платы работникам ДОУ (без ошибок в расчетах и начислениях персоналу по оплате труда).	Своевременное начисление – 2% Наличие фактов несвоевременного начисления заработной платы работникам – 0%	
5.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств субсидий.	Выполнение – 2% Невыполнение – 0%	
6.	Контроль за подготовкой документации по выплате компенсации.	Наличие – 1% Отсутствие – 0%	
7.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
8.	Предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, подготовка экономических расчетов.	Наличие – 1% Отсутствие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« » 20 г.

_____/подпись/ _____/ (расшифровка Ф.И.О.)

2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками 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.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых 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 общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; архивариус; дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	16 832

Приложение 2

к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

Показатели эффективности деятельности педагогического работника МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. педагогического работника)

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	Выставляются максимально возможный %
Результативность педагогической деятельности Взаимодействие с социумом	1. ИКТ- компетентность	
	Систематическое использование техники (в мультимедийной презентации отчетов, опыта работы, в воспитательно-образовательной работе, работа с текстовым редактором, с электронными таблицами, электронной почтой).	Участие (не менее двух) интерактивных конкурсов с использованием авторских материалов для интерактивной доски. Примечание: Интерактивная доска используется не как для обычного проецирования изображений, а с возможностью самим детям выполнять разные интерактивные задачи.
	1%	3%
	Подтверждающие документы	
	Анализ педагогической деятельности за учебный год	Дипломы (свидетельства) участия в конкурсах, материал для интерактивной доски (методическая разработка)
	2. Самообразование	
	Участие в вебинарах, мастер-классах, семинарах, практикумах муниципального уровня (не менее двух)	Очное участие в конференциях, мастер-классах, семинарах регионального, федерального, либо международного уровня с сертификатом участия.
	2%	5%

Подтверждающие документы			
Свидетельство участника вебинара; информационное письмо от организаторов с резолюцией руководителя	Сертификат либо свидетельство участника, сборник материалов в печатном виде	Сертификат либо свидетельство очного участия	
3. Работа с детьми			
Отсутствие случаев травматизма	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования с требованиями ФГОС	5%
2%	3%		
Подтверждающие документы			
Мониторинг травматизма	Доля воспитанников, принимающих участие 50% и более от общего числа воспитанников группы (воспитатели) 40% и более от общего числа воспитанников (прочий педагогический персонал).	Доля воспитанников, овладевших навыками более 90 % от общего числа воспитанников группы по основной образовательной программе	
4. Участие в профессиональных конкурсах			
Участие в очных конкурсах муниципального уровня (Педагог года, Педагогический дебют, конкурсы Педагогического марафона среди муниципальных дошкольных образовательных организаций Советского района).	Участие в очных (заочных) конкурсах регионального уровня (Конкурс на получение премии Губернатора ХМАО-Югры в номинации «Лучший педагог (воспитатель) дошкольного образовательного учреждения», «За нравственный подвиг учителя» и др.).	Участие в очных в конкурсах всероссийского, федерального, международного уровня (не менее 3-х каждого) (самостоятельные разработки, связанные с образованием воспитанников и эффективностью работы образовательной организации: программа Клуба для родителей, цикл занятий, методическая разработка, педагогические проекты среднесрочные, долгосрочные и т.д.)	5%
2%	3%		
Подтверждающие документы			
Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах	Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах	Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах	

Поддержание имиджа ДОУ	5. Доля вариативных форм психолого-педагогического просвещения родителей		
	Использование одной вариативной формы (клубы, гостиные и т.п.)	Использование двух вариативных форм (клубы, гостиные и т.п.)	Использование трех и более вариативных форм (клубы, гостиные, устные педагогические журналы с использованием видео организации различных видов детской деятельности, режимных моментов, культурных практик).
	1%	2%	3%
	Подтверждающие документы		
	План заседаний, протоколы, видео и т.п.		
	6. Поддержание авторитета и имиджа образовательной организации		
	Участие в конкурсах ДОУ призовые места в одном конкурсе (постройка снежного городка, благоустройство территории, оформление стендов, выставок и т.д.)	Участие в конкурсах поселкового и муниципального уровня призовые места в двух конкурсах (коллектив сотрудников, индивидуально)	Привлечение СМИ (газета «Первая Советская», телевидение РТР) к освещению мероприятий, проводимых в ДОУ (индивидуальное участие)
	2%	3%	4%
	Подтверждающие документы		
	Представление заместителей заведующего хозяйством.	Заявка на участие на официальном бланке организации, дипломы, грамоты, сертификаты	Видеоматериал для телевидения, периодическое печатное издание с публикацией материала,
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 25%			

« _____ » 20 _____ г.

/подпись/ (расшифровка Ф.И.О.)

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Улыбка» п.
Малиновский»

**1. Порядок и условия осуществления единовременной (разовой)
стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ).**

1.1 Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее – учреждение) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, всем категориям работников, по факту получения результата.

1.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности, формируемого согласно в соответствии с показателями в соответствии с показателями эффективности согласно Приложения 1 к настоящему Порядку.

1.3. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты определяется комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее по тексту - Комиссия), устанавливается в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, в конце финансового года.

1.4. Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

1.5. После принятия решения Комиссии, конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по итогам заседания Комиссии. Решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя образовательной организации.

1.6. Перечень и размеры Единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) указаны в таблице 1.

Таблица 1

№	Показатели эффективности деятельности	Категория работников	Подтверждающие документы	Диапазон выплаты (%, рублей)
1.	За подготовку и результативное очное участие в творческих и профессиональных конкурсах, с учетом дополнительно потраченного педагогическими работниками личного времени	Педагогические работники	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ, служебная записка.	Муниципальный уровень
				1 место 2000 рублей
				2 место 1000 рублей
				3 место 500 рублей
				Региональный уровень
				1 место 3500 рублей
				2 место 2000 рублей
				3 место 1500 рублей

				Федеральный уровень
				1 место 4500 рублей
				2 место 3000 рублей
				3 место 2500 рублей
2.	Участие в реализации инновационной деятельности в ДОУ	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Приказ, служебная записка	Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей Федеральный уровень 4000 рублей
3.	Качественная разработка и реализация педагогическими работниками:	Педагогические работники	Служебная записка	Дополнительные общеразвивающие программы 3000 Методические пособия 1500 рублей
4.	Проведение семинаров, конференций, методических объединений различных уровней	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Приказ, служебная записка	На базе ОО 4000 рублей Муниципальный уровень 5000 рублей Региональный уровень 7000 рублей
5.	Организация и участие в проведении мероприятий непредусмотренных планом работы образовательной организации	Все категории работников ОО	Служебная записка	На базе ОО 1000 рублей Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей
6.	Наставничество	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Служебная записка	На базе ОО 3000 рублей
7.	За подготовку победителей и призеров в очных детских конкурсах на муниципальном и региональном уровне	Старший воспитатель, педагогические работники	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ, служебная записка.	Муниципальный уровень 1 место 1500 рублей 2 место 1000 рублей 3 место 500 рублей Региональный уровень 1 место 2000 рублей 2 место 1500 рублей 3 место 1000 рублей Федеральный уровень 1 место 2500 рублей 2 место 2000 рублей 3 место 1500 рублей
8.	Качественная работа в очных экспертизах, жюри на муниципальном и региональном уровне	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Сертификат, приказ, служебная записка	Муниципальный уровень 1500 рублей Региональный уровень 2500 рублей
9.	По результатам качественной работы, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса, выполнении годового плана работы образовательной организации на 100%	Педагогические работники	Стабильность или повышение качества, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса,	2500 рублей

			выполнении плана работы учреждения, при отсутствии замечаний со стороны администрации детского сада	
10.	Эффективная реализация программы развития, значимых для ОО проектов	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ	0-50% от оклада (должностного оклада)
11.	Высокий уровень организации мониторинга системы оценки качества образования в ОО, мониторинга ВСКО.	Заместитель заведующего, старший воспитатель	По итогам учебного года	0-50% от оклада (должностного оклада)
12.	Представление имиджа образовательной организации	Все категории работников ОО	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров, лауреатов конкурса, приказ, служебная записка.	Муниципальные мероприятия 1 место 5000 рублей 2 место 4500 рублей 3 место 4000 рублей Лауреат 3500 рублей Региональные мероприятия 1 место 7000 рублей 2 место 6500 рублей 3 место 6000 рублей Лауреат 5500 рублей Федеральные мероприятия 1 место 10000 рублей 2 место 8500 рублей 3 место 7000 рублей Лауреат 6000 рублей
13.	Эффективное выполнение муниципального задания, муниципальных закупок	Работники структурного подразделения (бухгалтерия)	По итогам календарного года	10 000 рублей
14.	Меры мотивации для админов Госпабликов и ответственных за официальный сайт	Ответственный работник	По итогам календарного года	0-35% от оклада (должностного оклада)
15.	Выполнение работником Учреждения работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями	Все категории работников ОО	Служебная записка	0% - 100% от оклада (должностного оклада)
16.	По итогам независимых экспертиз, проверок органов государственного контроля, правоохранительных органов, инвентаризации	Все категории работников ОО	При положительном отзыве (без замечаний) контролирующей организации	0-50% от оклада (должностного оклада)
17.	За соблюдение культуры энергопотребления и энергоэффективности	Все категории работников ОО	Служебная записка	0-100% от оклада (должностного оклада)
18.	Качественное обеспечение учебно - методической документацией, учебно-методической литературой (заместитель заведующего, старший воспитатель)	Заместитель заведующего, старший воспитатель, специалист по закупкам, специалист	При условии 100%-ного обеспечения методической документацией	1000 рублей

		по АХД		
19.	Соответствие деятельности работников учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Все категории работников ОО	Служебная записка	Количество обоснованных обращений 0 обращений 2000 рублей Количество обоснованных обращений от 1 и более обращений 500 рублей
20.	За подготовку образовательной организации к началу нового учебного года	Все категории работников участвующих в подготовке ОО к новому учебному году	Подписание акта приемки ОО без предписывающих замечаний режимного характера на дату приемки	0-100% от оклада (должностного оклада)
21.	Качественная ликвидация чрезвычайных и аварийных ситуаций своими силами	Для любых категорий работников	По ходатайству специалиста АХД	2000 рублей

2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража	19 490
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер по защите информации; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; переводчик; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; технолог; экономист; эксперт; юрисконсульт; специалист по маркетингу	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления	21 409

		производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
4.2.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. 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 года № 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 первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	16 242

2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования	22 443

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным 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 профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные 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
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

2.5. 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
1	2	3
1.	специалист по охране труда 1	18 604
2.	специалист по закупкам 2	17 718
3.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала 3	17 718
4.	специалист административно-хозяйственной деятельности 4	17 718
5.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности 5	17 718

2.6. Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

1 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

2 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

3 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

4 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

5 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

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

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в

соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее Закон автономного округа № 76-оз).

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

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.6. Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.7. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в размере 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в размере 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.1.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки