

Рассмотрено  
На общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 2 от 17.06.2024

Утверждаю  
Заведующий МКДОУ «Рябинка»  
*Доронина М.А.* Доронина  
Приказ № 86-од от 17.06.2024г



Положение  
об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного  
дошкольного образовательного учреждения детский сад «Рябинка»  
(далее - Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Рябинка» (далее по тексту ДОУ) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя ДОУ, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда ДОУ.

2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3

статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников ДОУ, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого ДОУ в соответствии с разделом VII Положения.

4. Заработная плата работников ДОУ состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## Раздел II. Основные условия оплаты труда

6. В локальных нормативных актах ДОУ, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками ДОУ 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, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

7. 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 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих работников ДОУ и размеры должностных окладов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 832
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер Специалист по кадрам	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II внутридолжностная категория	18 604

8. 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 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников образовательных организаций и размеры должностных окладов

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада),
-------	--------------------------	-------------------------	--------------------------------------

			ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	16 242
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед)	20 523

9. 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 мая 2008 года № 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 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение: <u>1 квалификационный разряд:</u> Уборщик служебных помещений Дворник <u>2 квалификационный разряд:</u> Кухонный рабочий Кладовщик Машинист по стирке и ремонту	14 766

		одежды <u>3 квалификационный разряд:</u> Слесарь-электрик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение <u>4 и 5 квалификационный разряд:</u> Повар	15 503

### Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

10. К компенсационным выплатам относятся:  
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за стаж работы 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);

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).

11. 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.

12. Выплаты за стаж работы 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 постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

13. 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 с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П.

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 ДОУ по реализации образовательных программ.

14. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 4.

Таблица 4

## Перечень и размеры компенсационных выплат

№ 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, на основании табеля учета рабочего времени
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, по согласованию сторон	Оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки	По результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	Полуторный размер за первые 2 часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

		не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 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	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	До 100% оклада (должностного оклада), тарифной ставки 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.	За заведование учебным, методическим кабинетом, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.1.1.	При отсутствии 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	В размере 1 100 рублей	Применяется за 1 объединение, комиссию

	комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»		
6.3.	За работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	В размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
6.4.	За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	В размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	По факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	до 50%	Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и



	и приравненных к ним местностям		компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района»
--	---------------------------------	--	--

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

16. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

#### Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

Оценка 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).

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ДОУ.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ДООУ.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом ДООУ в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

19. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом ДООУ, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности ДООУ, установленным Управлением.

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

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

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

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

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

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 ДООУ.

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

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

ДОУ в соответствии с разделом VII Положения.

20. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому ДОУ в соответствии с разделом VII Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников ДОУ:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение	до 20%

	планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от должностного оклада (оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от должностного оклада (оклада) в месяц.

22. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

## Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0-50% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		0-15% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

		срок 1 год - не менее 10%)		
		10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды; выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% от должностного оклада (оклада) (для вновь принятых на	главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в	

		срок 1 год - не менее 10%)	соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	Не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии)	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год при наличии средств фонда оплаты труда
4.	Выплата по итогам работы	0-10% от должностного	Работникам за надлежащее	Ежемесячно, в пределах

	за месяц	оклада (оклада)	исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от должностного оклада (оклада)	За высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно
10% от должностного оклада (оклада)		За первую квалификационную категорию педагогическим работникам		

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя ДОУ,  
главного бухгалтера

23. Заработная плата руководителя ДОУ, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных Положением.

24. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие

и иные выплаты руководителю ДООУ устанавливаются в соответствии с Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя ДООУ приведены в таблице 7.

Таблица

Размеры окладов (должностных окладов)  
руководителей ДООУ

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 150 чел.	48 000

25. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются приказом руководителя ДООУ в соответствии с Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) главному бухгалтеру организации приведены в таблице 8.

Таблица

Размеры окладов (должностных окладов)  
главному бухгалтеру

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный <*>	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 150 чел.	28 800

26. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю ДООУ определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления.

27. Стимулирующие выплаты руководителю ДООУ снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вверженным на него функций и полномочий в отчетном периоде; не достижение показателей эффективности и результативности работы ДООУ; 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 ДОУ, причинения ущерба Кондинскому району, ДОУ, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и других контрольно-надзорных органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года; несоблюдение требований Положения.

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

29. Условия оплаты труда руководителя ДОУ 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».

30. Зарплата руководителя ДОУ устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера ДОУ формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год и среднемесячной заработной платой работников ДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера) определяется Управлением в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДОУ и главного бухгалтера, среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) устанавливается:

31.1. В дошкольных образовательных организациях:

у руководителя - 5;  
главного бухгалтера - 5.

32. Информация о среднемесячной заработной плате руководителя, и главного бухгалтера ДОУ, рассчитанной за календарный год размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

#### Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

персональная доплата к окладу (должностному окладу);

доплата до минимального размера оплаты труда;

доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

34. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого ДОУ в соответствии с разделом VII Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

35. Работникам ДОУ 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.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого

в соответствии с разделом VII Положения.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

36. Единовременная выплата молодым специалистам, работникам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам, работникам соответствует 2,0 должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам, работникам предоставляется 1 раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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

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.

38. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с

Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника ДООУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 августа 2024 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 5 таблицы 6 раздела IV Положения, иных выплат, указанных в пунктах 39 раздела VI Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

40. Отдельным категориям работников ДООУ с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Управления.

## Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда ДООУ

41. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ДООУ (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников ДООУ.

Фонд оплаты труда ДООУ определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных 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).

42. 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 5 раздела I Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

43. Руководитель ДОУ несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда ДОУ и обеспечивает соблюдение установленных Положением требований.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу ДОУ, утверждается приказом Управления.