



Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

детский сад «Солнышко»

(МКДОУ детский сад «Солнышко»)

ПРИКАЗ

29 апреля 2020 г.

№ 58 -од

пгт. Мортка

Об утверждении Положения об оплате труда

Руководствуясь Постановлением администрации Кондинского района от 23 марта 2020 № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района»,

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» (приложение).
2. Отменить действие приказов:
от 07 декабря 2017 года № 191-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко»;
от 28 февраля 2018 года № 41-од «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко»;
от 29 мая 2019 года № 77-од «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников»;
от 28 августа 2019 года № 131/1-од «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников»;
от 29 ноября 2019 года № 189-од «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников».
3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.
4. Документоведу Поляковой Н.А. обеспечить ознакомление сотрудников с настоящим приказом под роспись.
5. Главному бухгалтеру Замараевой А.М. произвести перерасчет заработной платы работников с 01 января 2020 года по 31 марта 2020 г.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий

И.П.Кишеева

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Солнышко» (далее – работники, организация) и определяет:

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

2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере **6 540 рублей**(далее - ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
- государственных гарантий по оплате труда;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
 - постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
 - постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных [показателей](#);

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

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

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной

организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Система оплаты труда работников образовательной организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок 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 автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения.

8. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. 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».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда(при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

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

11. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды

и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Руководитель	Заведующий
2	Заместители руководителя	Заместитель заведующего, главный бухгалтер
3	Руководитель структурных подразделений	Заведующий хозяйством

12. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; воспитатель; педагог-психолог; учитель-дефектолог; учитель-логопед, старший воспитатель, педагог дополнительного образования
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Бухгалтер, документовед, техник по планированию, специалист по охране труда

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 Положения.

Перечень должностей служащих организации

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

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

работникам муниципальных образовательных организаций 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

16. Размер базового коэффициента указан в [таблице 4](#) Положения.

Размер базового коэффициента

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

Среднее общее образование	1,18
---------------------------	------

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

17. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности - 1,0.

18. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в [таблице 5](#) Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации: -специалистов; -служащих	0,20 0,18
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Руководство методическими объединениями (включая районные, профессиональными объединениями педагогов) (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.5.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.6.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	

	(коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.8.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	
1.9.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.10.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	
1.11.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.12.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

19.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР

или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок,	0,05

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

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальной образовательной организации Кондинского района к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления коэффициента масштаба управления утверждаются приказом Управления.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30

21. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Управления.

Размер коэффициента уровня управления установлен в [таблице 9](#) Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации ([таблица 10](#) Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

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

24. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

Руководитель 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.

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

25. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. 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.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и [Законом](#) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 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», 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».

28. 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), осуществляется в соответствии со [статьями 149-154](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

29. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№	Наименование	Размер выплаты	Условия осуществления
---	--------------	----------------	-----------------------

п/п	выплаты		выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы и в пределах имеющегося объема бюджетных ассигнований.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 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»
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 12 раздела 3 Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

32. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

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).

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

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

Порядок установления выплаты закреплен в Приложении 1 к Положению. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в Приложении 1 к Положению в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением, п. 3. ст. 3. Приложения № 1 к настоящему Положению, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением.

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).

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закреплен в Приложении 1 к Положению.

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. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения.

35. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ 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	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям	Ежемесячно

		менее 15%)	структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	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.	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	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,	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

			предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
3.2.	за год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	С целью поощрения работников за общие результаты работы	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

36. Премияльная выплата по итогам работы за **квартал**, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за **квартал**, год в соответствии с коллективным договором, Положением, п. 4. ст. 3. Приложения № 1 к Положению.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более **1,0 фонда оплаты труда**, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за **I, II, III квартал** выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за **IV квартал**, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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 премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 Положения.

Таблица 14

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по

итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

37. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

38. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом Управления и указывается в трудовом договоре.

39. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

40. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 Положения.

41. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Управления (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

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

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления.

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

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

44. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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 организации, причинения ущерба бюджету Кондинского района, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение Положения.

45. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 35 Положения.

46. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 6 Положения.

47. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт 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.

48. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации Кондинского района 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».

50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

50.1. В дошкольных образовательных организациях:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4.

51. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, 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».

6. Другие вопросы оплаты труда

52. 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.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения.

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

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет **1 фонд оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

- работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

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

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников, включая руководителя.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее месяца, следующего после наступления события не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии не может превышать 11 500 рублей.

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

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

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

57. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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).

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и осуществляется из следующих источников:

- средств субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

- средств бюджета Кондинского района для должностей работников дошкольных образовательных организаций, связанного с обслуживанием зданий и оборудования, работников организаций дополнительного образования;

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается **20%** от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

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

60. Управление предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

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

8. Заключительные положения

61. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

62. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для казенных и бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Управлением.

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

Порядок предоставления стимулирующих выплат в МКДОУ детский сад «Солнышко»

Статья 1. Общие положения

1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются организацией самостоятельно с учетом Положения, специфики деятельности организации, стратегии развития организации, ее образовательной программы, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла организации, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются Положением.

2. Данный Порядок разработан с целью установления стимулирующих выплат работникам учреждения, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач учреждения, а так же поощрение за выполненную работу.

3. Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат из директорского фонда руководителям муниципальных образовательных организаций Кондинского района.

5. В учреждении создается Комиссия по распределению фонда стимулирования учреждения (далее Комиссия), состав которой определяется общим собранием коллектива и утверждается приказом руководителя.

6. Распределение стимулирующих выплат в учреждении осуществляется в следующем порядке:

- разработка Порядка предоставления стимулирующих выплат;
- издание приказа по учреждению о введении в действие данного Порядка;
- создание комиссии по распределению фонда стимулирования и определение порядка ее работы;
- распределение стимулирующих выплат комиссией учреждения;
- издание приказа руководителя учреждения об утверждении протокола заседания комиссии.

7. Порядок работы комиссии закрепляется в локальном акте учреждения.

8. Из фонда стимулирования не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

Статья 2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

1. Величина фонда стимулирования учреждения (далее – ФС, фонда стимулирующих выплат) устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок) учреждения, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования 20%.

2. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

2.1. За интенсивность и высокие результаты работы,

2.2. За качество выполняемых работ,

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы за год,

2.4. Директорский фонд.

3. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от фонда стимулирования учреждения и составляет 13 %.

3.1. Экономия средств директорского фонда в учреждении подлежит распределению ежемесячно в месяце, следующем за отчетным.

3.2. Экономия средств директорского фонда, сложившаяся в декабре, подлежит распределению в декабре текущего года.

4. Размер фонда стимулирования учреждения рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем образовательного учреждения и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

5. Размер фонда стимулирования учреждения для распределения сотрудникам коллектива (кроме руководителя) определяется по формуле:

$ФСоу = ФС - ДФ$, где

ФСоу - фонд стимулирования образовательного учреждения для распределения сотрудникам коллектива;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

Статья 3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату и подразделяются на:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за год.

1.4. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

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

А) Высокую результативность работы.

Б) Участие в выполнении важных работ, мероприятий;

В) Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Г) Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются специалистам, относимых к вспомогательному персоналу организации, служащим, рабочим учреждения ежемесячно пропорционально отработанному времени до 100 % должностного оклада. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.2. В случае невыполнения должностных обязанностей, зафиксированных приказом руководителя, а также в случае получения работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), в установленном порядке, выплата приостанавливается до момента снятия дисциплинарного взыскания.

2.3. Решение о приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты или выплате ее не в полном объеме, определяется ежемесячно руководителем учреждения в соответствии с Порядком установления выплаты в учреждении, по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится одновременно с заработной платой за отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.5. За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы работников учреждения:

1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.	До 20 %
2.	Нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлекших за собой травмы среди воспитанников и работников.	До 100 %
3.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов за низкое качество учебно-воспитательной работы.	До 50 %
4.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов за нанесение физического и морального вреда.	До 100 %
5.	Обоснованные жалобы родителей на персонал за невнимательное и грубое отношение к детям.	До 100 %
6.	Обоснованные жалобы родителей на нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования	До 100 %
7.	Ухудшение показателей работы, снижение её качества.	До 100 %
8.	Нарушение трудовой дисциплины.	До 100 %
9.	Невыполнение своих должностных обязанностей.	До 100 %
10.	Невыполнение приказов по учреждению, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава образовательного учреждения	До 100 %
11.	Невыполнение решений педсовета, педагогического часа, приказов по выполнению определенного задания.	До 100 %
12.	Некачественное, неправильное оформление установленной отчетности, документов, недостоверность отчетных данных, нарушение сроков предоставления.	До 100 %
13.	Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, мероприятиях.	До 100 %
14.	Невыполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией.	До 100 %
15.	Халатное отношение к материально-технической базе.	До 100 %
16.	Наличие замечаний по результатам проверок комиссией учреждения, районной и окружной.	До 50 %
17.	Нарушение правил СанПиН 2.4.1.3049 – 13	До 100 %

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации: заместителю руководителя, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, педагогическим работникам.

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

3.2. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

3.3. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, индикаторно-рейтинговых карт (ИРК).

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

3.5. Выплата устанавливается на 1 полугодие календарного года, за предшествующий период работы. Периодичность осуществления выплаты за качество работы - ежемесячная.

3.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются Комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложения № 4 - № 8 к настоящему Положению).

3.7. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется Комиссией 1 раз в полгода. Работники организации 2 раза в год, в срок до 25 января (за период работы с июля по декабрь), до 25 июля (за период работы с января по июль), представляют в Комиссию карту Показателей эффективности деятельности работника организации с подтверждающими материалами о деятельности в соответствии с критериями эффективности деятельности работника. Работники организации несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

3.8. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется работникам организации на основе расчета суммы баллов за полугодие. Начисление выплаты за качество выполняемых работ производится по структурным подразделениям в соответствии со штатным расписанием. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может **превышать 50% должностного оклада работника**.

3.9. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

3.10. Показатели эффективности деятельности работников организации разрабатываются для каждой должности (специальности, профессии) индивидуально и утверждаются приказом заведующего сроком на один год. Изменения в карту Показателей эффективности деятельности работников вносятся не более 1 раза в год.

3.11. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются одновременно с заработной платой, **пропорционально отработанному времени** и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.12. В случае несогласия с решением комиссии руководитель учреждения вправе направить в орган государственного – общественного управления учреждения информацию о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

3.13. Основанием для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы работников, является приказ руководителя учреждения.

3.14. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль

управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с целью поощрения работников, в том числе руководителя учреждения, за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается в конце периода **при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда**, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

4.1 Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения).

4.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

4.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах доведенных до учреждения бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Конкретный **размер премиальных выплат по итогам работы может определяться в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.**

4.6. Работникам при исчислении времени работы в текущем году для премиальных выплат не учитываются периоды отсутствия по причине временной нетрудоспособности, в отпусках, предоставляемых без сохранения заработной платы, и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 – 3х лет.

4.8. Работникам, проработавшим неполный календарный год, премиальные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени в году приема (увольнения).

4.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (0,5; 0,25 ставки), размер премиальной выплаты устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному времени, за которое производится премиальная выплата.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы за годне выплачивается работникам, имеющим за отчетный период не снятое дисциплинарное взыскание.

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы за годне выплачиваются:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор (до двух месяцев) работы;
- б) работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;

4.12. Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы за год работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

4.13. Руководителю учреждения, данная выплата производится на основании приказа начальника Управления образования.

4.14. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

5. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующая выплата может быть снижена (не выплачено полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%

7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

5.2. Основанием для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ работодателя.

5.3. В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, подлежащего выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

5.4. Стимулирующая выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

5.5. Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно таблице учета рабочего времени.

6. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачивается всем работникам организации в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

6.1. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.2. Показатели оценки эффективности деятельности работников:

- а). Призеры и победители в профессиональных, детских очных конкурсах районного и регионального уровня – от 1 000 рублей до 5 000 рублей.
- б). Результативное участие в спортивных и массовых мероприятиях территориального и районного уровня – от 300 рублей.
- г). Персональный вклад работника в деятельность учреждения - от 1 000 до 3 000 рублей.

7. Порядок работы Комиссии по распределению Фонда стимулирования.

1. Комиссия по распределению фонда стимулирования (далее - Комиссия) определяется общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом заведующего детского сада на начало учебного года. В состав Комиссии входят: представители от администрации, специалистов организации, представителя Совета Детского сада (по согласованию).

2. Председатель Комиссии и секретарь Комиссии выбираются из числа членов Комиссии. В случае отсутствия председателя Комиссии его обязанности могут быть возложены на одного из членов Комиссии.

3. Заседания Комиссии проводятся:

- а) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ после 25 января, 25 июля.
- б) для установления премиальных выплат по итогам работы за год один раз в год.
- в) для установления выплаты за особые достижения при выполнении работ по мере необходимости.

4. Решение Комиссии, оформленное протоколом, утверждается приказом заведующего. Приказ заведующего является основанием для начисления выплат работникам организации.

5. Приказы в зависимости от установления и распределения выплат издаются:

Один раз в полугодие для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для педагогических работников.

На период с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Раз в год для установления премиальных выплат по итогам работы за год.

б. Комиссия:

а) принимает документы на рассмотрение вопросов стимулирования работников до 25 числа текущего месяца;

б) рассматривает представленные документы, проводит окончательную оценку деятельности работников, знакомит каждого работника с решением Комиссии под роспись о количестве установленных баллов;

в) Комиссия вправе приостановить выплаты за качество работы работнику организации за текущий месяц, если документы не были представлены работником на рассмотрение Комиссии в определенное время, до момента предоставления работником необходимых документов;

г) в случае необходимости, осуществляет проверку достоверности предоставляемых работниками организации подтверждающих документов;

д) получает от главного бухгалтера информацию о сумме фонда стимулирования, предусмотренного на данный вид выплаты;

е) утверждает общее количество случаев особых достижений и особо важной работы работников организации по итогам работы; утверждает стоимость одного случая особых достижений и особо важной работы по структурным подразделениям;

ж) предоставляет заведующему протокол заседания Комиссии для утверждения приказом до 30 числа каждого месяца;

з) в случае несогласия с решением комиссии заведующий вправе направить в орган государственного – общественного управления детского сада информацию о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

6.1. В случае несогласия с решением Комиссии, работник учреждения направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием в течение 15 календарных дней с момента издания приказа заведующего об установленных выплатах.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
МКДОУ детский сад «Солнышко»
От 29.04.2020

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

1. Настоящий Порядок и условия разработаны в соответствии со **статьями 101, 119** Трудового кодекса Российской Федерации и распространяются на работников с ненормированным рабочим днем, работающих в МКДОУ детский сад «Солнышко».

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - "дополнительный отпуск") предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники по приказу руководителя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (далее - Перечень) устанавливается коллективным

договорам, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Положением в соответствии с данным Перечнем.

В Перечень включаются административный, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

4. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней.

5. Дополнительный отпуск может предоставляться одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с действующим законодательством.

6. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

7. В случае переноса или неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном **трудовым законодательством** Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

8. При переводе работника с должности, которая не включена в перечень, на должность, включенную в него, дополнительный отпуск работнику предоставляется пропорционально отработанному времени по должности, включенной в перечень.

В таком же порядке осуществляется предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае его перевода на другую должность, для которой установлена иная продолжительность дополнительного отпуска.

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда организации.

Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем

№	Наименование должности (профессии)	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1.	заместитель заведующего, главный бухгалтер	5
2.	заведующий хозяйством, бухгалтер	4
3.	документовед	3

Порядок осуществления доплаты до размера минимальной заработной платы

Общие положения

1. Данный Порядок разработан в целях реализации Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», подпункта 5.1.12. Отраслевого соглашения, заключенного между Департаментом образования молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты - Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы и для недопущения выплаты заработной платы ниже установленного минимального размера заработной платы.

2. Исходя из принципа неухудшения положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке, **часть 4** статьи 133.1 ТК РФ устанавливает, что размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Порядок осуществления доплаты

2.1. Доплата работникам производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе. К данной сумме применяется увеличение на величину районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае, если размер минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом в Российской Федерации, то доплата работнику производится до минимального размера оплаты труда.

2.1. Размер доплаты до минимальной заработной платы или прожиточного минимума определяется как разница между размером минимальной заработной платы (величиной прожиточного минимума), установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (Российской Федерации) для трудоспособного населения, и, фактически начисленной заработной платой работника за месяц.

2.2. Доплата производится до той из величин, перечисленных в пункте 2.1., размер которой является максимальной.

Источники, из которых производится выплата

3.1. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до **минимального размера заработной платы** осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Кондинского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Размер доплаты работникам до прожиточного минимума (величины минимальной заработной платы) устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения.

