

ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда руководителя  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Новоюгинский детский сад №20»  
(МБДОУ «Новоюгинский д/с №20»)

## 1. Общее положение

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоюгинский детский сад №20» (МБДОУ «Новоюгинский д/с №20») (далее – организация), устанавливая размер должностного оклада, виды компенсационных выплат; виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности, премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре.

## 2. Должностной оклад

3. Размер должностного оклада заведующего организацией устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Кargasокского района от 03.07.2018 №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Кargasокский район»», исходя из группы по оплате труда руководителя организации.

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Заведующий	20 435

## 3. Компенсационные выплаты

4. С учетом условий труда заведующему организацией, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) устанавливаются в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия	4

труда 1 степени)	
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Компенсационные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

#### **4. Стимулирующие выплаты (кроме премии)**

8. Заведующему организацией устанавливается ежемесячная надбавка за почетное звание:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору заведующего организацией.

9. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый должностной оклад.

10. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **5. Премия по итогам работы**

11. Заведующему организацией выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий по итогам работы производится, исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

12. Размер премии по итогам работы за период времени определяется по показателям и критериям оценки эффективности деятельности организации и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с заведующим организацией (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

13. Размер выплачиваемой премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с заведующим организацией.

14. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности (далее – комиссия), формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования полномочия комиссии.

Формы, сроки и порядок представления организациями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

16. На основании заключения, указанного в пункте 12 настоящего Положения, Учредитель издает приказ о выплате заведующему организацией премии по итогам работы.

17. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремирования осуществляется комиссией Учредителя.

18. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления Учредителю отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на заведующего со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета	от 50 до 100

или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, Учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Учредителем	до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда заведующего организацией, указанного в п.п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

#### **6. Материальная помощь**

22. Из фонда оплаты труда работников организации заведующему организацией по письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере не более 1,29 должностного оклада. Материальная помощь выплачивается, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

23. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

24. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **7. Порядок использования средств экономии фонда оплаты труда**

25. Средства экономии фонда оплаты могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

26. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

27. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 404802855474637294615845180588164683728956522419

Владелец Добрынина Ольга Викторовна

Действителен с 13.12.2022 по 13.12.2023