МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №68 «РОМАШКА»

Принято на общем собрании
трудового коллектива ДОУ
Протокол №20 от 08 ноября 2017г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ №68
_____ В.В. Ляшенко

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ДС №68
Т.Н.Градюк _____
Приказ №406 от 09.11.2017г.

КОПИЯ ВЕРНА

Подписан: Градюк Татьяна Николаевна
DN: OU=Заведующий, O="МАДОУ г. Нижневартовска ДС №68 ""Ромашка""", CN=Градюк Татьяна Николаевна, E=dou68@bk.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Дата: 2021.04.28 09:29:18+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №68 «РОМАШКА»

г.Нижневартовск 2017г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - работники, организации, департамент образования).

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указа Президента Российской Федерации от 1 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";

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.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей установленных положением из расчета:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в

повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы;

- оклад рабочего - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, в размере 6 300 рублей.

1.5. В организациях оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда работников организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

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

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

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения данного пункта единовременные премии не учитываются.

1.8. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, 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.

1.10. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций устанавливается работодателем.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 полученного в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 полученного в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономно-

го округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 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.

2.10. 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 надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 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.

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителей, специалистов и служащих организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.3. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за награды и звания за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

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

5.1. 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).

5.2. 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 организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

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

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

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 оклада рабочего. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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 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 не менее 6 месяцев, с даты приема на работу.

5.5. На основании статьи 191-193 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае неисполнение или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, невыполнение приказов и распоряжений работодателя, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда сотрудники подвергаются депремированию. Депремирование составляет от 0 до 100% выплачиваемой сотруднику ежемесячной премии за качество выполняемых работ учитывая тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

5.7. Перечень, размеры и критерии стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.8. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, фор-

мируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за год производиться работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за год производиться работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более 3 месяцев).

Премиальная выплата по итогам работы за 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 премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждается локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 9 к настоящему Положению.

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

7.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положение.Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

7.3. 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.

7.4. 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 IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 6-8 к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

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

в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;

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

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;

в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;

в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;

в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

7.7. 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, не достижение 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 автономному округу, 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;

наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информаций; недостоверность отчетов, информации;

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом директора департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

7.8. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

7.9. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VII настоящего Положения.

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

7.11. Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

Средняя заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Средняя заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременное премирование к юбилейным датам работника;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответ-

ствии с разделом IX настоящего 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, и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

8.3. 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 IX настоящего 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 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорцио-

нально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

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.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

23 февраля - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска, путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

8.6. 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.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих 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.

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

X. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда организации рассчитанный по предельной штатной численности не должен превышать объема средств выделенных на оплату труда в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

Приложение 1

БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		Среднее общее образование	1,18	1,18	1,18
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	

		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	
2.2.2		Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.1.		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.		почетные, спортивные звания:			
2.2.2.2.1.		«Народный...»	0,25	0,25	0,25
2.2.2.2.2.		«Заслуженный...»	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.3.		«Мастер спорта...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.4.		«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.5.		«Гроссмейстер...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.6.		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.7.		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.		в сфере культуры почетные звания:			
2.2.2.3.1.		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3.2.		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.4.1.		медали, знаки	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.2.		почетные звания	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.3.		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.4.		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.5.		благодарности Губернатора Ханты-	0,05	0,05	0,05

		Мансийского автономного округа – Югры			
2.2.2.5.		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.5.1.		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
2.2.2.5.2.		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.3.		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.4.		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.5.		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2

КЛАССИФИКАТОР
ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	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).	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образо-	0,5

	вательной программой	
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	
1.13	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации	0,05

Приложение 3

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,035	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225	1,25

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ РАБОЧЕГО МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент за награды и звания	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		«Народный...»	0,25
		«Заслуженный...»	0,20
		«Мастер спорта...»	0,05
		«Мастер спорта 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, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского	

		автономного округа - Югры, в том числе:	
		медали, знаки	0,15
		почетные звания	0,15
		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), 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

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премиальная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премиальная выплата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

№ п/п	Показатели		Индикатор критерия	Единицы измерения
I	**За качество выполняемых работ**			**%**
1	**Заместитель заведующего по АХР**			
1.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)		Отчеты, приказы, акты	10
1.3	Эффективное взаимодействие с контролирующими органами.		Отчеты, акты, договора	10
1.4	Обеспечение сохранности имущества учреждения		Акты ревизий, инвентаризации	10
1.5	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ		Акт приемки	10
1.6	Качественное составление документации для укрепления материально технической базы учреждения		Документы	10
ИТОГО:				**50**
2.	**Заместитель заведующего по ВМР**			
2.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Предписания надзорных органов – отсутствие, устранение предписаний – наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)	Результаты плановых и внеплановых проверок	2 0
		Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений – отсутствие - наличие	По факту	2 0
		Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг – от 99,1% до 100% – от 95% до 99% - до 94,9% и ниже	Заключение департамента образования об исполнении муниципального задания	2 1 0 (не суммируем)
2.2	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	Создание развивающей предметно-пространственной среды – среда создана в полном объеме – среда не является развивающей предметно-пространственной	Итоги приемки дошкольной образовательной организации к новому учебному году	1 0
2.3	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Выполнение образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в образовательной организации (по итогам диагностики индивидуального развития воспитанников) – 98-100% – 96-97%	Результаты педагогической диагностики	2 1% 0

		– 95% и менее		(суммируем по уровням)
		Коэффициент посещаемости дошкольной образовательной организации – от 80% до 100% ниже 80%	Результаты мониторинга посещаемости	2 0
2.4.	Информационная открытость	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта муниципальной образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети интернет и обновления информации об образовательной организации <u>Наполняемость сайта:</u> – на 100% – менее 90%	Итоги мониторинга сайтов образовательных организаций	1 0
		Наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации – наличие отсутствие	Итоги мониторинга сайтов образовательных организаций	1 0
2.5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогов в образовательной организации	Наличие и реализация в образовательной организации программы наставничества - наличие и реализация - отсутствие	Программа наставничества (по факту подтверждения ее реализации)	2 0
		Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства – на муниципальном уровне – на региональном, всероссийском уровне	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 1
2.6.	Развитие кадрового потенциала	Доля педагогов ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию – положительная динамика или сохранение показателя – снижение показателя	Мониторинг кадрового развития педагогов Статистическая отчетность РИК- 83	1 0
		Доля педагогов ДОУ, использующих ИКТ технологии в образовательной деятельности с детьми и родителями – от 70 до 100% – от 50 до 70% – менее 50%	Мониторинг кадрового развития педагогов, ИКТ-компетентности педагогов	2 1 0
		Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года ",	По факту (на основе подтверждающих документов)	

		«Педагогический дебют» и др. – участие педагогов не участвуют		2 0
		Участие педагогов в диссеминации опыта образовательной деятельности – на муниципальном уровне – на региональном, всероссийском уровне не участвуют	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 1 0
2.7.	Участие в экспертной деятельности	Участие в экспертной деятельности – на муниципальном уровне – на региональном, всероссийском уровне	По факту (на основе подтверждающих документов)	1 2 (не суммируем)
2.8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	Организация условий для участия воспитанников в мероприятиях (смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня) - Да - Нет	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 0
2.9.	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб, др.)	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности детей - наличие - отсутствие	Объемные показатели	2 0
2.10.	Эффективное использование ресурсов	Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года - отсутствие замечаний - наличие замечаний	Акт приемки образовательной организации к началу нового учебного года	2 0
2.11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Доля воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования спортивной направленности, от общего числа воспитанников образовательной организации - свыше 45% - от 20 до 44,9% - до 20% - отсутствует	Мониторинг организации в ДОУ дополнительного образования	3 2 1 0 (не суммируем)
		Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников <u>динамика среднего показателя заболеваемости:</u> - увеличение или сохранение показателя индекса здоровья	Мониторинг состояния здоровья воспитанников	2

		- снижение показателя индекса здоровья		0
		Случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса – наличие отсутствие	Мониторинг состояния здоровья воспитанников	0 2
2.12.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	Доля воспитанников образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, в том числе на условиях договора с организацией – свыше 45%; – от 20% до 44%; – до 19%; – 0%	Отчеты о реализации дополнительных платных образовательных услуг	3 2 1 0 (не суммируем)
2.13.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам оценки деятельности образовательных организаций (в то числе независимой оценки) - от 95% до 100% - от 90% до 94% - менее 90%	по результатам проведения социологического опроса родителей ДОУ (уровень ДОУ, муниципальный уровень), в том числе через интернет-опрос (на основе подтверждающих документов)	2 2 1 0 (не суммируем)
2.14.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	Участие в независимой оценки качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов: внешний аудит, рейтинг) – Да – Нет	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 0
		внешнее представление участия в независимых процедурах оценки качества (публикации в СМИ и сети Интернет, официальный сайт муниципальной образовательной организации) – наличие отсутствие	по факту (на основе подтверждающих документов)	2 0
ИТОГО:				**50**
3	**Заместитель заведующего по безопасности**			
3.1	Эффективное взаимодействие с различными структурами и контролирующими органами.		Отчеты, акты, договора	10
3.2	Эффективность и качество организации работ по обеспечению общей безопасности ДОУ		Справка	10
3.3	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)		Отчеты, приказы, акты	10
3.4.	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время		По факту	10
3.5.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками ДОУ (участие на пед советах, совещаниях, подготовка методических материалов, памяток, рекомендаций и консультаций)			10
ИТОГО:				**50**

4	**Главный бухгалтер**		
4.1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана.	Факт	15
4.2	Своевременное и качественное предоставление отчётности	Отчеты	10
4.3	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	Приказы, акты, отчеты, расчеты	5
4.4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	10
4.5	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	По факту	10
ИТОГО:			**50**
5	**Заведующий хозяйством**		
5.1	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Отчеты, приказы, акты	10
5.2	Эффективное взаимодействие с обслуживающими организациями	Отчеты, акты, договора	10
5.3	Систематический контроль за деятельностью и качеством работы подчиненных сотрудников.	Акты, журналы проверок	10
5.4	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	По факту	10
5.5	Эффективная организация работ по благоустройству территории	По факту	10
ИТОГО:			**50**
6	**Шеф – повар**		
6.1	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	15
6.2	Соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	5
6.3	Отсутствие недостач и излишек по результатам снятия остатков продуктов.	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	10
6.4	Своевременное ведение документации на пищеблоке, хранения суточных проб.	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	10
6.5	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	10
ИТОГО:			**50**
7	**Педагогические сотрудники**		
7.1	Посещаемость воспитанников ДОУ	Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу) - от 80% до 100% - ниже 80%	Мониторинг оценки эффективности деятельности ДОУ 3 0
7.2	Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации	Индекс здоровья дошкольной организации (группы): - увеличение или сохранение показателя - снижение показателя	Мониторинг оценки эффективности деятельности ДОУ 3 0
		Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации (группе) - отсутствие травматизма - наличие травматизма	Мониторинг оценки эффективности деятельности ДОУ 3 0
7.3	Участие воспитанников в	Участие воспитанников в	Мониторинг оценки эф-

	смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	мероприятиях - всероссийского уровня - регионального уровня - городского уровня	фективности деятельности ДОУ	1 2 3% (суммируем по уровням)
7.4	Обеспечение информационной открытости	Наличие действующего, систематически обновляемого (в соответствии с требованиями) сайта педагога - Да -нет	Мониторинг сайтов педагогов	2 0
7.5	Участие педагога в разработке основной образовательной программы, инновационных продуктов в рамках инновационной деятельности ДОУ	Участие в разработке программно- методического обеспечения к образовательной программе ДОУ, инновационных продуктов в рамках инновационной деятельности ДОУ - Да - Нет	Анализ педагогической деятельности	4 0
7.6	Результативность собственной педагогической деятельности	Участие в профессиональных конкурсах - всероссийский уровень - региональный уровень –городской уровень	Анализ педагогической деятельности, факт участия (наличие дипломов, грамот, сертификатов)	1 2 3 (суммируем по уровням)
7.7	Обобщение и представление педагогического опыта	Представление собственного педагогического опыта Да Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	3 0
7.8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию ДОУ - Отсутствие жалоб - Наличие жалоб	Факт (наличие письменных обращений родителей)	3 0
		Участие в проектировании и реализации педагогических инициатив по взаимодействию с родителями - проектирование и организация - участие в реализации - не участвую	Факт участия (по приказу ДОУ)	3 2 0 (не суммируем)
		Доля родителей, удовлетворенных количеством и качеством образовательных и иных услуг, степенью вовлеченности в образовательную деятельность ДОУ - от 95% до 100% - от 90% до 94% менее 90%	Сводные результаты анкетирования родителей удовлетворенности количеством и качеством образовательных услуг, степенью вовлеченности в деятельность ДОУ.	2 1 0 (не суммируем)
7.9	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей.	Организация и участие в реализации дополнительного образования в ДОУ - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	3

				0
7.10	Увеличение объема работы	Участие в экспертной деятельности (в том числе жюри), процедурах оценки качества образовательной деятельности, подготовка документации - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	3 0
		Организация и ведение работы в ДОУ сверх должностных обязанностей (ведение соц-пед.работы в ДОУ; работы по по профилактике ДДТТ, ПБ , подготовка документов к ПМПк, ТПМПК, работа в консультационном пункте, ведение сайта, профсоюзная работа, организация наставничества, организация работы тьютера по обучению ИКТ-технологий и др (по приказу) - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	4 0
		Своевременная организация и качественное ведение работы с ИПРА, сопровождение ребенка-инвалида - Да - Нет	Факт участия	2 0
ИТОГО:				**50**
8	**Старшие воспитатели**			
8.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Предписания надзорных органов – отсутствие – наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)	Результаты плановых и внеплановых проверок	2 0
8.2	Соответствие условий требованиям федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	Создание развивающей предметно-пространственной среды – среда создана в полном объеме – среда не является развивающей предметно-пространственной	Итоги приемки дошкольной образовательной организации к новому учебному году	2 0
8.3	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	выполнение образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в образовательной организации (по итогам диагностики индивидуального развития воспитанников) – 98-100%	Результаты педагогической диагностики	2

		– 96-97% – 95% и менее		1 0 (не суммируем)
		Коэффициент посещаемости дошкольной образовательной организации – от 80% до 100% ниже 80%	Результаты мониторинга посещаемости	2 0
		Участие в разработке программно- методического обеспечения к образовательной программе ДОУ, инновационных продуктов в рамках инновационной деятельности ДОУ - Да - Нет	Анализ педагогической деятельности (по факту)	3 0
8.4	Информационная открытость	Ведение сайта ДОУ. Наличие действующего, систематически обновляемого сайта муниципальной образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети интернет и обновления информации об образовательной организации <u>Наполняемость сайта:</u> – на 100% – менее 90%	Итоги мониторинга сайтов образовательных организаций	1 0
8.5	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогов в образовательной организации	Наличие и реализация в образовательной организации системы наставничества – наличие и реализация – отсутствие	программа наставничества (по факту подтверждения ее реализации)	2 0
		Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства – на муниципальном уровне – на региональном, всероссийском уровне не участвуют	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 1 0 (суммируем по уровням)
8.6	Развитие кадрового потенциала	Доля педагогов ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию – положительная динамика или сохранение показателя – снижение показателя	Мониторинг кадрового развития педагогов Статистическая отчетность РИК- 83	2 0
		Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года ",	По факту (на основе подтверждающих документов)	

		«Педагогический дебют» и др. – участие педагогов не участвуют		2 0
		Участие педагогов в диссеминации опыта образовательной деятельности – на муниципальном уровне – на региональном, всероссийском уровне не участвуют	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 1 0(суммируем по уровням)
8.7	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб, др.)	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности детей - наличие - отсутствие	Объемные показатели	2 0
8.8	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года - отсутствие замечаний - наличие замечаний	Акт приемки образовательной организации к началу нового учебного года	1 0
8.9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников <u>динамика среднего показателя заболеваемости:</u> - увеличение или сохранение показателя индекса здоровья - снижение показателя индекса здоровья	Мониторинг состояния здоровья воспитанников	2 0
		случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса – наличие отсутствие	Мониторинг состояния здоровья воспитанников	0 2
8.10	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	Организация и участие в реализации дополнительного образования в ДОУ - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	3 0
8.11	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Организация условий для участия воспитанников в мероприятиях - Да - Нет	Мониторинг оценки эффективности деятельности ДОУ	3 0
8.12.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Участие в проектировании и реализации педагогических инициатив по взаимодействию с родителями - проектирование и организация - участие в реализации - не участвую	Факт участия (по приказу ДОУ)	3 2 0 (не сум-

				мируем)
		Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам оценки деятельности образовательных организаций (в то числе независимой оценки) - от 95% до 100% - от 90% до 94% менее 90%	по результатам проведения социологического опроса родителей ДОУ (уровень ДОУ, муниципальный уровень), в том числе через интернет-опрос (на основе подтверждающих документов)	2 1 0 (не суммируем)
8.13	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	Участие в независимой оценки качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов: внешний аудит, рейтинг) – Да – Нет	По факту (на основе подтверждающих документов)	2 0
		внешнее представление участия в независимых процедурах оценки качества (публикации в СМИ и сети Интернет, официальный сайт муниципальной образовательной организации) – наличие отсутствие	по факту (на основе подтверждающих документов)	2 0
8.14	Увеличение объема работы (организация и ведение работы в ДОУ сверх должностных обязанностей)	Ведение соц-пед.работы в ДОУ, оформление документации, отчеты - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	2 0
		Участие в работе ПМПк ДОУ, подготовка документов к ТПМПК - Да - Нет	Факт участия (по приказу ДОУ)	2 0
ИТОГО:				**50**
II	**За интенсивность и высокие результаты работы**			
9	**Специалист отдела кадров**			
9.1	Своевременное и качественное оформление документации по кадрам.		Приказы, табеля, договора, штатное расписание	10
9.2	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников ДОУ		Отсутствие жалоб и замечаний	10
9.3	Своевременное и качественное представление отчетов		Отчеты, акты	10
9.4	Качественная организация работы по персональному учету для пенсионного фонда и военно - учетной деятельности при военкомате.		Отсутствие замечаний	10
9.5	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы ДОУ (АИС)		Отсутствие замечаний	10
ИТОГО:				**50**
10	**Специалист по охране труда**			
10.1	Создание безопасных условий труда, соответствующих		Акты проверок	10

	требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности		
10.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Отчеты, приказы, акты	5
10.3	Качественное и своевременное ведение документации (отчетности) по оформлению несчастных случаев с воспитанниками	Отчеты, приказы, акты	10
10.4	Эффективное взаимодействие с сотрудниками ДОУ (участие на пед советах, совещаниях, подготовка методических материалов, памяток, рекомендаций и консультаций)	По факту	10
10.5	Эффективное взаимодействие с родителями и воспитанниками по вопросам охраны труда (участие в родительских собраниях, на зянятиях, подготовка методических материалов, памяток, рекомендаций и консультаций)	По факту	15
ИТОГО:			**50**
11	**Бухгалтер**		
11.1	Своевременное и качественное представление отчетности	Отчеты, акты	10
11.2	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в начислении заработной платы	Отсутствие замечаний	10
11.3	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и дисциплины, сметы доходов и расходов	Отсутствие замечаний	10
11.4	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	Отсутствие замечаний	5
11.5	Своевременное составление реестра: по родительской плате за содержание ребенка, заработной плате	Отчеты, акты	5
11.6	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы ДОУ (АИС)	Отсутствие замечаний	10
ИТОГО:			**50**
12	**Экономист**		
12.1	Качественное и своевременное планирования, учета и контроля за рациональным и эффективным использованием финансовых, материальных и трудовых ресурсов учреждения	Отчеты	15
12.2	Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	10
12.3	Качественное и своевременное выполнение заданий, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	по факту	10
12.4	Своевременное и полное подготовка и сдача документации (отчетности)	Отчеты, приказы, акты	10
12.5	Разработка нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность учреждения	Положения, акты, справки	5
ИТОГО:			**50**
13	**Специалист по закупкам**		
13.1	Постановка эффективной закупочной политики	Отсутствие претензий от участников закупки	10
13.2	Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	10
13.3	Своевременное выполнение плана закупок	Отсутствие замечаний	10
13.4	Выполнение процедур, связанных с размещением заказов, заключением, договоров в установленные сроки	Отсутствие нарушений, по факту	10
13.5	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Отчеты	5
13.6	Разработка нормативной и методической документации,	Положения, акты, справки	5

	регламентирующей закупочную деятельность учреждения		
ИТОГО:			**50**
14	**Секретарь**		
14.1	Качественная работа по контролю исходящей корреспонденции	Отсутствие замечаний	5
14.2	Оптимизация работы документооборота	По факту	10
14.3	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Отчеты, приказы, акты	10
14.4	Участия в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах в ДОУ	По факту	10
14.5	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы ДОУ (ЕС ОГ, ЛАРМ)	Отсутствие замечаний	15
ИТОГО:			**50**
15	**Делопроизводитель**		
15.1	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения	10
15.2.	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	По факту	10
15.3	Своевременное и качественное выполнение дополнительных заданий и поручений руководителя	По факту	10
15.4	Эффективное ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы ДОУ (Аверс)	Отсутствие замечаний	5
15.5	Своевременность и оперативность предоставления и оформления документов	Отсутствие замечаний	15
ИТОГО:			**50**
16	**Помощники воспитателя**		
16.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического требований и режима в группе	Оперативный контроль ст. медсестры	10
16.2	Обеспечение сохранности имущества, находящегося в групповом помещении.	Акты ревизий, инвентаризации	5
16.3	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта	По факту	5
16.4	Участие в проведении культурно-массовых мероприятий	По факту	10
16.5	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	10
16.6	Выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
ИТОГО:			**50**
17	**Повар**		
17.1	Безаварийная эксплуатация оборудования	По факту	10
17.2	Качественное приготовление пищи, без нарушений технологий	Отсутствие замечаний, жалоб; оперативный контроль	5
17.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического требований и режима пищеблока	Оперативный контроль ст. медсестры	10
17.4	Соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	5
17.5	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	10
17.6	Соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда, требований противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний	10
ИТОГО:			**50**

18	**Кладовщик**		
18.1	Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков	5
18.2	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	Акты, письма-претензии	15
18.3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического требований и режима складских помещений	Оперативный контроль ст. медсестры	10
18.4	Отсутствие недостач и излишек продуктов	Результаты контроль	10
18.5	Своевременное и качественное ведение документации по качеству и количеству принимаемой продукции	Отсутствие замечаний, жалоб; оперативный контроль	10
ИТОГО:			**50**
19	**Кухонный рабочей**		
19.1	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль ст. медсестрой, результаты актов санэпидемстанции на смывы	10
19.2	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (разгрузочно-погрузочные работы	По факту	10
19.3	Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний	5
19.4	Соблюдение графиков уборки пищеблока, обработки посуды.	Отсутствие замечаний	10
19.5	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	15
ИТОГО:			**50**
20	**Кастелянша**		
20.1	Качественный учет материальных ценностей	Акт ревизий, инвентаризация	10
20.2	Сохранность технологического оборудования, мягкого инвентаря	Акты списаний, инвентаризации	10
20.3	Соблюдение графика смены белья, спецодежды.	По факту	5
20.4	Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды.	По факту	5
20.5	Участие в подготовке к культурно-массовым мероприятиям	По факту	10
20.6	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	10
ИТОГО:			**50**
21	**Машинист по стирке и ремонту спецодежды**		
21.1	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	По факту	15
21.2	Сохранность технологического оборудования, мягкого инвентаря	Акты списаний, инвентаризации	5
21.3	Санитарное состояние помещений прачечной	Оперативный контроль ст. медсестрой,	10
21.4	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
21.5	Выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
ИТОГО:			**50**
22	**Рабочей по комплексному обслуживанию здания**		
22.1	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	10
22.2	Обеспечение сохранности рабочего оборудования и инвентаря	Оперативный контроль	5
22.3	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обсуживаемого здания, сооружений.	По факту	10
22.4	Сохранность игрового оборудования на участках	По факту	5

22.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
22.6	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
ИТОГО:			**50**
23	**Уборщица служебных помещений**		
23.1	Качественная уборка помещений ДОУ	Отсутствие замечаний по результатам административно-технического контроля	10
23.2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оперативный контроль	5
23.3	Своевременное выполнение графика уборки	Оперативный контроль	5
23.4	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
23.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
23.6	Соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда, требований противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний	10
			50
24	**Дворник**		
24.1	Качественная и своевременная уборка территории ДОУ	Отсутствие замечаний по результатам административно-технического контроля	10
24.2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оперативный контроль	5
24.3	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)	Отсутствие замечаний	15
24.4	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
24.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
ИТОГО:			**50**
25	**Сторож (вахтер)**		
25.1	Организация качественного пропускного режим, обеспечение общественного порядка	Отсутствие замечаний	5
25.2	Сохранность игрового оборудования на участках, сохранность имущества ДОУ	По факу	15
25.3	Качественное и своевременное ведение необходимой документации	Журналы	10
25.4	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
25.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
ИТОГО:			**50**
26	**Грузчик**		
26.1	Своевременная и качественная разгрузка и складирование поступивших продуктов и материалов	Отсутствие замечаний	5
26.2	Отсутствие порчи (потери) имущества	Отсутствие замечаний	15
26.3	Участие в благоустройстве территории	По факту	10
26.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	10
26.5	Соблюдение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда, требований противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний	10
ИТОГО:			**50**

27	**Швея**		
27.1	Качественный учет материальных ценностей	Акт ревизий, инвентаризация	10
27.2	Сохранность технологического оборудования	Акты списаний, инвентаризации	5
27.3	Отшив костюмов к новогодним утренникам	По факту	15
27.4	Участие в подготовке к культурно-массовым мероприятиям	По факту	10
27.5	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	По факту	10
ИТОГО:			**50**

Приложение 5

ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

№ 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%

Приложение 6

ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	предписания надзорных органов	- отсутствие; - наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99% до 100%; - от 95% до 98%; - ниже 94%
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	- от 90% до 100%; - от 80% до 89%; - ниже 79%
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - ниже 94%
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие

5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья
		случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	- отсутствие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- наличие результатов; - отсутствие результатов

Приложение 9

КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К РАБОТЕ В МАДОУ ДС №68 «РОМАШКА»

N п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

Приложение 2

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организациях	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работ-	0,5

	ника, имеющего первую квалификационную категорию	
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7. Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10. Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.3. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих групп по состоянию на 1 сентября.

2.4. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.