

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом директора  
МАДОУ «Детский сад № 26  
«Радость»  
от «05» 11. 2019 №580

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного**  
**учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 26 «Радость»**  
**(МАДОУ «Детский сад № 26 «Радость»)**  
**(новая редакция)**

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 26 «Радость»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 26 «Радость» (далее — Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодежной политики №106-нп от 22.06.2017г. «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 30.06.2017г. №391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 26 «Радость» (далее - Учреждение), регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников организации, и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Положение устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

1.3.Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 300 рублей (далее — ставка заработной платы).

1.4.Оплата труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 — 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 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 22.12. 2014 № 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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Департамента образования и молодежной политики №106-нп от 22.06.2017г. «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций,

подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска;

приказа Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 30.06.2017 №391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска»;

приказа Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 25.10.2019 №177-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 №106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска»

1.5.В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

коэффициент масштаба управления — относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления — относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 — 3 уровню управления;

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

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации,

соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию — в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа — Югры».

1.6. Оплата труда работников Учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре и ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

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 или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Размер доплаты до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты Мансийского автономного округа — Югры устанавливается в абсолютном размере и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется директором Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.10. 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.

Принятие настоящего Положения не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

## 2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

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

2.2. Схема расчета должностного оклада директора, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителя, его заместителей и руководителя структурного подразделения организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, его заместителей и руководителя структурного подразделения Учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.	Руководитель	Директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Шеф-повар

2.3 Схема расчета должностного оклада специалиста Учреждения устанавливается:

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

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

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов Учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность	Бухгалтер, специалист по кадрам,

	которых не связана с образовательной деятельностью	экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по закупкам, старший специалист по закупкам
--	--	---

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

Перечень должностей служащих Учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

### Перечень должностей служащих Учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.	Служащие	Младший воспитатель, делопроизводитель, секретарь руководителя

2.5.Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Учреждения в размере:

- 2500,00 рублей за ученую степень доктора наук,
- 1600,00 рублей — за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ директора Учреждения, согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

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

Размер вышеуказанной выплаты в Учреждении составляет 50,00 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.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организации в размере - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

№ п/п	Дошкольные образовательные организации и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.	Работа в дошкольной образовательной организации:  -специалистов (кроме педагогических работников);  -служащих	0,2  0,18
2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
5.	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)	0,1
6.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику вос-	0,1

	питателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
7.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,3
8.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
9.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
10.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:  
коэффициента за квалификационную категорию;  
коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

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

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

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

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и специалистам Учреждения.

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

Таблица 7

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

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде

		Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер... »	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа — Югры	0,05

1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник » «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска (далее – Департамент), согласно объемным показателям приложения 4 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

### Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается директору Учреждения, заместителям директора, руководителям структурных подразделений Учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

### Размер коэффициента уровня управления

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

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

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

2.16. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

3. Порядок и условия оплаты осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149—154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового



договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Доплата, предусмотренная пунктом 4.1 таблицы 11 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты Мансийского автономного округа — Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном разме-

			ре, а день отдыха оплате не подлежит.
2	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника
3	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом директора по согласованию сторон
4	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса РФ. Оформляется приказом заведующего по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
4.1	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр за	до 50 % от должностного оклада, тарифной ставки. в размере 8 % от должностного оклада, тарифной ставки, при количестве от 80 до 100 воспитанников от среднегодового количества	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса РФ. Оформляется приказом директора по согласо-

	ребёнком	воспитанников, 14 % - от 100 до 150; 18 % - от 150 до 200; 23 % - от 200 до 230; 24 % - от 231 до 240; 25 % - от 241 до 270; 28 % - от 271 до 289; 29 % - от 290 до 299; 30 % - от 300 до 320; 32 % - от 321 до 330; 34% - от 331 до 340; 35 % - от 341 до 350; 36 % - от 351 до 360; 37 % - от 361 до 370; 38 % - от 371 до 380; 40 % - от 381 до 400; 43 % - от 401 до 420; 44 % - от 421 до 440; 45 % - от 441 до 469; 47 % - от 470 до 480, 48 % - от 481 до 490; 49 % - от 491 до 500	ванию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
5	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»
6	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50%	

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-4 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях. Выплата производится по приказу директора Учреждения.

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

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

4.1. 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 и особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за который они начислены, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам организации (далее – Экспертная комиссия) с участием представителей первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №26 «Радость».

Деятельность Экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 26 «Радость».

4.2. 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 всех служб Учреждения, согласно таблицы 12 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, по внутреннему и внешнему совместительству, за исключением педагогических работников, заместителей директора, руководителя структурного подразделения.

Выплата устанавливается на один год: 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года (а вновь принятым – с даты приема на работу), производится на основании приказа директора ежемесячно, пропорционально отработанному времени, определенному по табелю учета рабочего времени.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки.

**Размеры выплат за интенсивность** и высокие результаты работы работнику может быть уменьшены (изменены) до истечения срока действия по представлению заместителей директора, с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад №26 «Радость» или на основании решения Экспертной комиссии, на основании приказа по Учреждению за некачественное выполнение работы, обособленные жалобы на действия работника, за которое предусмотрена выплата работнику согласно приложения 1 к настоящему Положению.

4.3. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми утверждаемым настоящим Положением приложение 3 настоящего Положения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента от «30» 06 2017 № 391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска».

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

Индикатор 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 Учреждения и отдельных категорий работников.

Работники Учреждения предоставляют в Экспертную комиссию оценочные листы в соответствии с критериями и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по решению Экспертной комиссии Учреждения и выплачиваются на основании приказа директора ежемесячно, в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, пропорционально отработанному времени, определенному по табелю учета рабочего времени.

Установление размера выплат за качество выполняемых работ устанавливаются один раз в год на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, по результатам в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Заместители директора, главный бухгалтер, шеф-повар предоставляют в экспертную комиссию по распределению стимулирующих выплат сводные аналитические справки по установлению стимулирующих выплат и справки об эффективности деятельности работников Учреждения, в соответствии с критериями, указанными в приложение № 2 к настоящему Положению, один раз в год до 01 сентября, несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом организации, не превышающий 50% должностного оклада работника на срок один год, с даты приема на работу.

Дополнительно 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 Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департаментом.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Учреждения.

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

Перечень и размеры единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат  
работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Дошкольное Образовательное Учреждение			
1.1.	Директор Учреждения			
1	2	3	4	5
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

2.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада работника (для вновь принятых работников сроком на один год, с даты приема на работу)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.2.	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
1.2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие Учреждения			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% должностного оклада работника, тарифной ставки	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда



1.3.3.	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
1.3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 8 настоящего Положения до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Выплата производится:

- директору Учреждения – на основании приказа директора Департамента;
- работникам Учреждения – на основании приказа директора Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в списочном составе работников Учреждения на момент издания приказа.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год:

- а) прием на работу в текущем календарном году;
- б) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- в) отпуск по беременности и родам;
- г) расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе директора Учреждения – сокращение штатной численности работников Учреждения;
- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

е) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора;

ж) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

з) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Для работников, указанных в пунктах б), в), г), д), е), ж), з) фонд оплаты труда определяется на дату наступления события, указанного в данном разделе.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

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

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за квартал

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	2	3	4
1.	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Единовременно	не более 1,0 фонда

2.	достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы		оплаты труда
3.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения

Таблица 14

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	2	3	4
1.	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	Единовременно	не более 1,5 фонда оплаты труда
2.	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями		
3.	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 квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 15 настоящего Положения.

Таблица 15

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику

1.	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%

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год оформляется приказом Учреждения.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором Департамента – директору Учреждения;
- директором Учреждения – работникам Учреждения.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директору Учреждения устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на

стимулирование заведующего организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат директору Учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада директора Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

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

5.7. Дополнительно директору Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты директору Учреждения устанавливается Приказом Департамента.

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Департамента.

5.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата директору Учреждения устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организации в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование директора Учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера со штатной численностью работников от 100 до 249 единиц – 10%.

5.11. Стимулирующие выплаты директору Учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение директором по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы Учреждения;

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 закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.12. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих

выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения.

5.13. Иные выплаты директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

5.14. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей и 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.

5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) устанавливается:

у директора – 4;

у заместителей директора и главного бухгалтера – 4;

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

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. К иным вопросам оплаты труда относятся:

материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты.

6.2. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Устанавливается единый подход к определению размера материальной

помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора Учреждения.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца, предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом директора Учреждения.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний 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.

Состав фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

6.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Премия выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказа о выплате премии по Учреждению, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы (кроме кратковременного отпуска до 14 дней), в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, до 3х лет, работникам, уволившимся по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию, переводом в иное учреждение, за виновные действия или по другим статьям законодательства Российской Федерации.

Размер единовременной премии оформляется приказом Учреждения.

Приказ на выплату издается:

директором Департамента – директору Учреждения

директором Учреждением – работникам Учреждения.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором Учреждения осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников Учреждения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, субвенций, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда



должностных окладов, фонда тарифных ставок 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).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2 таблицы 11 настоящего Положения;

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.

7.3. Директор Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу Учреждения, утверждается приказом Департамента.

## 8. Заключительные положения

8.1. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для Учреждения устанавливается Департаментом.

8.2. Директор Учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера.

8.3. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Общим собранием работников организации, с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 190 ТК РФ), утверждаются и вводятся в действие приказом директором Учреждения.

8.4. Срок действия настоящего Положения не ограничен, Положение действует до принятия нового.

8.5. Текст настоящего Положения обязателен для ознакомления всех работников Учреждения под роспись.

8.6. Неотъемлемой частью настоящего Положения являются Приложения:

перечень и размеры стимулирующих выплат за интенсивность, и высокие результаты работы работникам Учреждения не связанных с непосредственным оказанием образовательных услуг (приложение 1);

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (приложение 2);

показатели и критерии эффективности деятельности для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (приложение 3);

объёмные показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (приложение 4).

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих**

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (**юриисконсульт**)

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самомо-оценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспитанников, табелей, выдача справок, уведомлений и пр.) – 5%		5		
		1.3. Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		

2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		
3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

### **Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг **(специалист по охране труда)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспи-		5		

		танников, табелей, выдача справок, уведомлений и пр.) – 5%				
		1.3.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		
3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

### **Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (**специалист по кадрам**)

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		

		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспитанников, табелей, выдача справок, уведомлений и пр.) – 5%		5		
		1.3.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		
3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

### **Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг **(делопроизводитель)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная	Самооценка	Оценка
-------	----------	------------	-------------------------	--------------	------------	--------

				ная оценка %	ка %	води- теля %
1	Высокая резуль- татив- ность работы	1.1. выполнение работ надле- жащего качества, своевремен- ное предоставление документов надлежащего качества, оформ- ленных в срок или сокращен- ный период по запросу Учреди- теля и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персона- лом учреждения и родителями по вопросам финансово – эко- номической деятельности (веде- ние табеля учета рабочего вре- мени, расстановка кадров, кон- троль родительской платы, про- хождение медосмотра, выпол- нение управленческих решений, оформление личных дел воспи- танников, табелей, выдача спра- вок, уведомлений и пр.) – 5%		5		
		1.3.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитан- ников, в создании условий для двигательной активности вос- питанников на детской площад- ке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного функциони- рования обра- зовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (под- держка работоспособности) ло- кальной сети, администрирова- ние серверов, поддержка функ- ционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		
3	Создание условий для повышения эффективно- сти деятель- ности образо- вательной ор- ганизации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально- технической базы образова- тельной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллеги- альных органов управления об- разовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

## Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (**секретарь**)

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспитанников, табелей, выдача справок, уведомлений и пр.) – 5%		5		
		1.3.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		



3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

### **Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг **(бухгалтер)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самомооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспитанников, табелей, выдача справок, уведомлений и пр.) – 5%		5		
		1.3. Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного	2.1. Использование в трудовой деятельности программных		5		

	функционирования образовательной организации	(информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%				
3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

### **Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг (**экономист**)

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. выполнение работ надлежащего качества, своевременное предоставление документов надлежащего качества, оформленных в срок или сокращенный период по запросу Учредителя и пр. – 5%	Справка заместителя директора, главного бухгалтера	5		
		1.2. Взаимодействие с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности (ведение табеля учета рабочего времени, расстановка кадров, контроль родительской платы, проведение медосмотра, выполнение управленческих решений, оформление личных дел воспитанников, табелей, выдача спра-		5		

		вок, уведомлений и пр.) – 5%				
		1.3.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке) – 5%		5		
2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 2% 2.2.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента – 3%		5		
3	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	3.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		3.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты служащих (младший воспитатель)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. Создание условий для проведения оздоровительных мероприятий, повышения двигательной активности воспитанников (участие в проведении закаливания, оздоровительных процедур, в создании условий для двигательной активности воспитанников на детской площадке, одевание	Справка заместителя директора	20		

		воспитанников на прогулку) - 5% 1.2. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы – 5% 1.3. Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих выполнению плана дето-дней – 5% 1.4. Отсутствие замечаний по результатам контроля – 5% 1.5. Наличие замечаний по результатам контроля – 0%				
2	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации - 20%		20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 10%		10		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Повар)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самомоценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Создание безопасных условий для организации образовательного процесса (участие в погрузочно-разгрузочных работах, в переноске тяжестей) – 5%	Справка шеф-повара	15		
		1.2. Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания воспитанников – 5% 1.3. рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%				

2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Кухонный рабочий)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самостоятельная оценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Создание безопасных условий для организации образовательного процесса (участие в погрузочно-разгрузочных работах, в переноске тяжестей) – 5%	Справка шеф-повара	15		
		1.2. Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания воспитанников – 5%				
		1.3. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%				
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Кладовщик)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самостоятельная оценка %	Оценка руководителя %
-------	----------	------------	-------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------

				оценка %		теля %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Создание безопасных условий для организации образовательного процесса (участие в погрузочно-разгрузочных работах, в переноске тяжестей) – 5%	Справка шеф-повара	15		
		1.2. Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания воспитанников – 5%				
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	1.3. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%				
		2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Уборщик служебных помещений)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Своевременная уборка помещений с высокой проходимостью – 5%	Справка заместителя директора	5		
		1.2. Создание комфортных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в проведении мероприятий, направленных на повышение двигательной активности воспитанников, помощь в одевании воспитанников на прогулку) – 5%		5		

		1.3. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%				
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Машинист по стирке белья)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Создание комфортных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в проведении мероприятий, направленных на повышение двигательной активности воспитанников, помощь в одевании воспитанников на прогулку) – 5%	Справка заместителя директора	5		
		1.2. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%		5		
		1.3. Увеличение объема работы при подготовке учреждения к праздничным мероприятиям – 5%		5		
2	Создание условий для повышения	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образова-		20		

	эффективности деятельности образовательной организации	тельной организации – 20%			
		2.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%			
	Итого			50	

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Кастелянша)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1. Создание комфортных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в проведении мероприятий, направленных на повышение двигательной активности воспитанников, помощь в одевании воспитанников на прогулку) – 5%	Справка заместителя директора	5		
		1.2. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%		5		
		1.3.Увеличение объема работы при подготовке учреждения к праздничным мероприятиям – 5%		5		
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		



**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Швея)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Сложность, напряженность и интенсивность в работе	1.1.Создание комфортных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в проведении мероприятий, направленных на повышение двигательной активности воспитанников, помощь в одевании воспитанников на прогулку) – 5%	Справка заместителя директора	5		
		1.2.Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%		5		
		1.3.Увеличение объема работы при подготовке учреждения к праздничным мероприятиям – 5%		5		
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации – 15%		15		
	Итого			50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. Создание безопасных условий для организации образовательного процесса, способству-	Справка заместителя директора	5		

		ющих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (сборка мебели, гололед, снегопад, листопад, покос травы, вывоз мусора и т.д.) – 5%			
		1.2. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5%	5		
		1.3. Участие в погрузо-разгрузочных работах, в переноске тяжестей – 5%	5		
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%	20		
		2.2. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации - 15%	15		
	Итого		50		

**Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы рабочих: (Дворник)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Подтверждающий документ	Максимальная оценка %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	Высокая результативность работы	1.1. Создание безопасных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (сборка мебели, гололед, снегопад, листопад, покос травы, вывоз мусора и т.д.) – 5%	Справка заместителя директора	5		
		1.2. Рациональное использование рабочего времени для обеспечения		5		

		печения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - 5% 1.3.Участие в погрузо-разгрузочных работах, в переноске тяжестей – 5%		5		
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	2.1. Проявление инициативы в улучшении материально-технической базы образовательной организации – 20%		20		
		2.2.Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организации - 15%		15		
	Итого			50		

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 26 «Радость»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ**

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	2	3	4	5	6		
<b>Заместитель заведующего (АХР)</b>							
1.	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)	1.1.Обеспечение качества образования	1.1.1.Не менее 90% родителей или лиц их замещающих удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг - 2% Менее 90% родителей или лиц их замещающих удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг - 0%	Справка	2		

2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	2.1.1.Отсутствие предписаний надзорных органов пожарной безопасности – 2% антитеррористическая безопасность, ГО и ЧС – 2% ТУ Роспотребнадзор – 2% охрана труда -2% Наличие предписаний контролирующих и надзорных органов – 0%	Справка	20		
		2.2. Отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг	2.2.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся -2% Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся – 0%				
		2.3.Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	2 Результативность выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации -99,5 - 10% менее 99,5 – 0%				
3.	Соответствие условий, созданных в образовательной организации в соответствии с требованиями ФГОС	3.1.Обеспечение эффективного сопровождения образовательного процесса в условиях введения и реализации ФГОС	3.1.1.Создание (обновление) безопасной развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 6%. Отсутствие изменений развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 0%.	Справка	16		
			3.1.2.Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды – 10%				

			Отсутствие условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды – 0%				
4.	Информационная открытость образовательной организации	4.1. Своевременное размещение документов в информационных системах ( <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a> , <a href="http://bas.gov.ru">bas.gov.ru</a> и др.)	4.1.1.Своевременное размещение документов в информационных системах – 5% Несвоевременное размещение документов в информационных системах – 0%	Справка	5		
5	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	5.1.Соответствие условий образовательной организации требованиям к антитеррористической защищенности объектов (паспорт антитеррористической защищенности)	5.1.1.Наличие актуальных паспортов безопасности организации – 1% Отсутствие своевременных внесений изменений в паспорта безопасности организации – 0% 5.1.2. Наличие системы контроля доступа: домофон или электронная пропускная - 2 %.	Справка	5		
6.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	6.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году	6.1.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году, полученного в установленный срок, без замечаний – 2%	Акт приемки	2		
	ИТОГО				50		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество %	Самооценка %	Оценка руководителя %
---	--------------------------	------------------------	------------	-------------------------	---------------------------	--------------	-----------------------

1	2	3	4		5		
<b>Шеф-повар</b>							
1.	Обеспечение качества организации питания	1.1. Обеспечение полноценного сбалансированного питания обучающихся	<p>1.1.1. Выполнение натуральных норм питания в соответствии с требованиями СанПиНа – 5%</p> <p>Невыполнение натуральных норм питания в соответствии с требованиями СанПиНа – 0%</p> <p>1.1.2. Организация питания обучающихся с особыми пищевыми потребностями по медицинским показаниям – 4%.</p> <p>Отсутствие обучающихся с особыми пищевыми потребностями – 0%.</p> <p>1.1.3. Осуществление контроля за качеством продуктов питания поступающих на пищеблок – 2%</p> <p>Отсутствие контроля за качеством продуктов питания поступающих на пищеблок - 0%</p> <p>1.1.4. Контроль за своевременным прохождением периодического медицинского осмотра и гигиенического обучения работниками пищеблока – 2%</p> <p>Отсутствие контроля за своевременным прохождением периодического медицинского осмотра и гигиенического обучения работниками пищеблока – 0%</p>	Справка	13		
		1.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством организации питания	<p>1.2.1. Не менее 90% родителей (законных представителей) обучающихся удовлетворенных качеством организации питания- 7%</p> <p>Менее 90% родителей (законных представителей) обучающихся удовлетворенных качеством орга-</p>	Справка	7		

			низации питания - 0%				
2	Соответствие условий, созданных в образовательной организации для качественного питания обучающихся	2.1.Отсутствие объективных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на качество питания -3% Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на качество питания -0%	Справка	6		
		2.1.Отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов – 3% Наличие предписаний контролирующих и надзорных органов – 0%				
3.	Обеспечение открытости и доступности информации об условиях питания обучающихся	3.1 Просветительская работа по здоровому питанию с воспитанниками	3.1.1. Проведение мероприятий с обучающимися по здоровому питанию– 5%, Отсутствие мероприятий с обучающимися	Справка	22		
		3.2. Просветительская работа по здоровому питанию с родителями (законными представителями) обучающихся	3.2.1.Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) обучающихся по здоровому питанию– 7%, Отсутствие мероприятий с родителями (законными представителями) обучающихся по здоровому питанию – 0 %				
		3.3.Информирование о здоровом питании в информационно-телекоммуни-	3.3.1.Наличие публикаций на официальном сайте организации о здоровом питании обучающихся – 5% Отсутствие публикаций на официальном сайте организации о здоровом пи-				

		кационной сети «Интернет»	тании обучающихся – 0%				
		3.4.Размещение информации о детском питании на информационных стендах	3.4.1.Ведение на информационном стенде рубрики о детском питании (периодичность – 1 раз в месяц) – 5% Отсутствие на информационном стенде рубрики о детском питании – 0%				
4	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	4.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году	4.1.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году, полученного в установленный срок, без замечаний – 2%	акт приемки	2		
	<b>ИТОГО</b>				50		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	2	3	4		5		
<b>Главный бухгалтер</b>							
1.	Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенного во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012 №	1.1. Достижение целевого показателя «Размер среднемесячной заработной платы педагогических работников, муниципальных образовательных организаций», определенного во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012 №	1.1.1. Заработная плата педагогических работников соответствует установленному уровню – 5%  Заработная плата педагогических работников не соответствует установленному уровню – 0%	Справка руководителя	5		



	дента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 (по перечню распоряжения Правительства ХМАО от 29.12.2012 №696-рп)	597 (по перечню распоряжения Правительства ХМАО от 29.12.2012 №696-рп) на установленном уровне					
2	Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	<p>2.1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года</p> <p>2.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года</p>	<p>2.1.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 3%,</p> <p>2.2.1. Ниже по сравнению с уровнем прошлого года - 3%</p>	Справка	6		
3.	Качество реализации плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной ор	3.1. Недопущение образования необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ	<p>3.1.1. Отсутствие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 5%.</p> <p>Наличие кредиторской и (или) дебиторской задолженностей - 0%.</p>	Справка	17		

	ганизации	213 «Начисление на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного периода					
		3.2. Финансовое обеспечение деятельности образовательной организации	3.2.1. Доля освоенных финансовых средств: 100% - 7% 98-99% - 4% Менее 98% - 0%				
		3.3. Подготовка документов и участие согласно плану – графику в проведении закупок товаров, услуг для нужд муниципального образовательного учреждения в соответствии с требованиями Федеральных законов от 05.04.2013 № 44-ФЗ, от 18.07.2011 № 223-ФЗ	3.3.1. Своевременная и качественная подготовка документов и участие в проведение процедуры торгов согласно плана-графика – 3%  Нарушение сроков или некачественная подготовка документов – 0%				
4	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	4.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний со стороны кураторов Департамента	4.1.1. Предоставление экономической и (или) бухгалтерской отчетности в установленные сроки, без замечаний – 5%  Нарушение срока предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности, наличие замечаний – 0%	Справка	18		

		4.2.Своевременное и полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах	4.2.1. Своевременное и полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 5%.  Несвоевременное и (или) не в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах – 0%.				
		4.3.Соответствие деятельности требованиям законодательства	4.3.1. Отсутствие жалоб потребителей услуг – 3%  Наличие жалоб потребителей услуг – 0%.				
			4.3.2. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов в отчетный период – 5%.  Наличие предписаний со стороны контролирующих органов в отчетный период– 0%.				
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, со-вещаниях и т.д.	5.1.1. Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, круглых столах, совещаниях и т.д. – 2%	Справка руководителя	4		
			5.1.2. Представление опыта работы на меро-				

			приятных, проводимых на территории города, округа по повышению профессионального мастерства – 2%				
	Итого				50		

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	2	3	4	5	6		
<b>Заместитель заведующего по ВМР (старший воспитатель)</b>							
1.	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)	1.1. Полнота реализации основных образовательных программ.	1.1.1. 95%-100% выполнение образовательных программ дошкольного образования – 2 % менее 95%-100% выполнения образовательных программ дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 0 %	Приказы по организации, отчеты о выполнении образовательных программ	2		
		1.2. Обеспечение качества образования	1.2.1. Не менее 90% родителей или лиц их замещающих удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг - 2% Менее 90% родителей или лиц их замещающих удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг - 0%	Справка старшего воспитателя	2		
			1.2.2. Наличие внутренней системы оценки качества образования – 2%	Справка старшего воспитателя	2		

			Отсутствие внутренней системы оценки качества образования – 0%				
			1.2.3.Наличие консультационного центра на базе образовательной организации обеспечивающего качественное получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования – 2%	Справка, старшего воспитателя	2		
			Отсутствие консультационного центра на базе образовательной организации – 0%				
2.	Участие в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях муниципального, окружного, федерального уровня	2.2. Наличие победителей и призеров интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсов, смотров, выставок, соревнований муниципального, регионального, всероссийского уровней	2.2.1.Количество победителей, призеров и дипломантов воспитанников: <u>региональный уровень</u> <u>3%:</u> <u>муниципальный уровень-2%:</u>	Приказы, письма ДОиМП Нефтеюганска	5		
3.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	3.1.Отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования ХМАО– Югры	3.1.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования ХМАО – Югры – 2 % Наличие предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования ХМАО – Югры – 0 % Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг -2% Наличие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний – 0%	Справка заместителя директора, акты Службы по контролю и надзору в сфере образования ХМАО – Югры, акты контролирующих органов	4		
4.	Развитие кад-	4.1. Методиче-	4.1.1.100% педагогиче-	Приказы	2		

	рового потенциала	ское сопровождение аттестации педагогических работников	ских работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 2 % Менее 100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 0 %.				
		4.2.Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора ХМАО – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.).	4.2.1.Результативное сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора ХМАО-Югры, Президента РФ и т.д.): <u>региональный уровень - 2%:</u> <u>муниципальный уровень – 2%:</u>	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	4		
		Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном уровнях	Представление опыта работы: муниципальный уровень - 1 % региональный уровень – 2%	Приказы, письма ДОиМП города Нефтеюганска	3		
5.	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям ФГОС	5.1.Обеспечение эффективного сопровождения образовательного процесса в условиях введения и реализации ФГОС	5.1.1.Создание (обновление) комфортной развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС – 2%. Отсутствие изменений развивающей предметно-пространственной среды в образовательной организации в со-	Справка заместителя директора	2		

			ответствии с ФГОС – 0%.				
			5.1.2.Сопровождение реализации адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 2%. Отсутствие адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ – 0%.	Справка заместителя директора	2		
6	Развитие государственно - общественно - го управления	6.1. Участие коллегиальных органов, органов общественного управления (попечительский совет, Управляющий совет, совет родителей) в решении актуальных задач функционирования и развития образовательной организации	6.1.1.Участие государственно - общественно го управления в развитии образовательной организации – 1%  Отсутствие государственно - общественно го управления в деятельности образовательной организации – 0%	справка, протоколы, решения	1		
7	Организация и ведение инновационной работы в образовательной организации	7.1.Эффективность инновационной работы	7.1.1.Наличие документов о присвоении статуса инновационных площадок – 3%	Копии документов о присвоении статуса инновационных площадок	3		
			7.1.2.Наличие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 2%	Копии договоров	2		
			7.1.3.Наличие публикаций в печатных изданиях в сфере образования -2%	Справка заместителя директора	2		
8	Информационная открытость образо-	8.1. Соответствие содержания официаль-	8.1.1.Отсутствие замечаний по содержанию сайта соответствует	Справка заместителя	5		

	вательной организации	ного сайта федерального закону «Об образовании в РФ»	федеральному закону «Об образовании в РФ – 5%, Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в РФ – 0%	теля директора			
		8.2.Внедрение информационных систем и информационных технологий для образовательной деятельности	8.2.1.Работа с использованием информационных систем в образовательной деятельности – 5	Справка заместителя директора	5		
9	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	9.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году	9.1.1.Наличие акта приемки образовательной организации к новому учебному году, полученного в установленный срок, без замечаний – 2%	Справка заместителя директора	2		
	<b>ИТОГО</b>				50		

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное кол-во %	Самооценка %	Оценка руководителя %
<b>Педагогические работники</b>							
1	2	3	4	5	6		
1	Динамика образовательных результатов	Доля воспитанников освоивших образовательную (или адаптированную) программу по образовательным областям в соответствии с возрастной группой	Доля воспитанников освоивших образовательную программу: 100% - 10% от 95до 99% - 5% менее 95% -0	Справка педагога, утвержденная старшим воспитателем	10		
2	Уровень достижений обучающимися в деятельности	Наличие победителей и призёров среди обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях	Наличие победителей, призёров: региональный уровень – 5% 1-3 награды – 3% 4 и более – 5%	Приказы, наличие наград, копии дипло-	14		



		муниципального, регионального уровней	Муниципальный уровень 1-3 награды – 4% 4 и более - 9%	мов			
3	Результативность деятельности педагогических работников	3.1.Участие педагогических работников в конкурсах муниципального, регионального, все-российского уровней, представление опыта работы на семинарах, совещаниях, участие в иных мероприятиях	3.1.1. Личное участие в конкурсах для педагогов ДОУ: региональный уровень – 8% муниципальный уровень – 5% 3.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, круглых столах): региональный уровень – 5% муниципальный уровень – 3% 3.1.3.Участие в работе жюри, творческих группах педагогического сообщества – 3%	Справка старшего воспитателя, приказы, письма ДОиМП	16		
		3.2.Представление результатов инновационной деятельности	3.2.1.Наличие публикаций в печатных изданиях в сфере образования- 2% 3.2.2.Сопровождение молодых специалистов (наставничество) -1% 3.2.3.Представление эффективных результатов работы на официальном сайте образовательной организации – 2% 3.2.4. Сетевое взаимодействие с образовательными и другими организациями- 1%	Справка старшего воспитателя, приказы, письма ДОиМП	6		
4	Реализация ФГОС дошкольного образования	Создание условий для развития обучающихся на основе сотрудничества участников образовательного процесса и соответ-	4.1.1.Реализация детских и детско-взрослых проектов по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования: от 3-до 5проектов – 2%	Справка педагога, утвержденная старшим воспитателем	2		

		ствующим воз- расту видам дея- тельности	менее 3 проектов – 0%.				
5	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Результативность оказания психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся	Наличие положительной динамики реализации индивидуальных образовательных маршрутов у обучающихся с ОВЗ и детей - инвалидов по адаптированным образовательным программам – 2% Отсутствие положительной динамики реализации индивидуальных образовательных маршрутов у обучающихся с ОВЗ и детей - инвалидов по адаптированным образовательным программам – 0%	Справка старшего воспитателя	2		
	<b>ИТОГО</b>				50%		

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное кол-во %	Самооценка %	Оценка руководителя %
1	2	3	4	5	6		
<b>Специалисты, делопроизводитель, секретарь, не связанные с педагогической деятельностью</b>							
1	Создание условий для присмотра и ухода за обучающимися	1.1. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	1.1.1. Качественное выполнение санитарно – гигиенического режима -2% Нарушение выполнения санитарно - гигиенического режима - 0%	Справка о листах нетрудоспособности	2		
			1.1.2. Участие в организации образовательного процесса (участие в мероприятиях с воспитанниками: исполнение ролей на праздниках, прове-	Справка заместителя директора	2		

			<p>дение акций, участие в мероприятиях для родителей) – 2%</p> <p>Не принимает участие в организации образовательного процесса – 0%</p>				
			<p>1.1.3. Создание комфортных условий для организации образовательного процесса, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (помощь в одевании воспитанников) – 2%</p> <p>Не принимает участие в организации образовательного процесса – 0%</p>	Справка заместителя директора	2		
2	Высокая результативность работы	2.1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	<p>2.1.1.Отсутствие замечаний по результатам контроля – 7%</p> <p>Наличие замечаний по результатам контроля – 0%</p>	Справка заместителя директора	7		
			<p>2.1.2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов -2%</p> <p>Несвоевременное размещение данных в информационных системах -0%</p>	Справка заместителя директора	2		
			<p>2.1.3.Оперативное, качественное предоставление отчетной документации -2%</p> <p>Несвоевременное предоставление отчетной документации -0%</p>	Справка заместителя директора	2		
		2.2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	<p>2.2.1. Личное участие в конкурсах региональный уровень – 10%</p> <p>муниципальный уровень – 5%</p> <p>2.2.2.Представление результатов деятель-</p>	Грамоты, приказы, письма	20		

			ности (опыта работы): региональный уровень – 10% муниципальный уровень – 5%				
			2.2.3. Сохранность имущества, оборудования и инвентаря – 3%	Справка заместителя директора	3		
3	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	3.1. Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	3.1.1. Корректировка паспорта антитеррористической защищенности не менее 2 раз в год - 1 %. отсутствие корректировки паспорта антитеррористической защищенности менее 2 раз в год - 0 % 3.1.2. Отсутствие случаев травматизма (по форме Н2) – 2% Наличие случаев травматизма – 0%	Справка заместителя директора	3		
		3.2. За работу с внешними организациями	3.2.1. Своевременная сдача отчетности (пенсионный фонд, военкомат, ФСС, мониторинг и т.д.) – 2% 3.2.2. Оформление зарплатных карт сотрудников – 2%	Справка заместителя директора	4		
		3.3. Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	3.3.1. Разъездной характер работы – 1% 3.3.2. Оформление личных дел воспитанников - 2%	Справка	3		
	<b>ИТОГО</b>				<b>50</b>		

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество	Самооценка %	Оценка руководителя %
---	---------------------------------------	------------------------	------------	-------------------------	-------------------------	--------------	-----------------------

1	2	3	4	5	6		
<b>Служащие, рабочие не связанные с педагогической деятельностью</b>							
1	Создание условий для присмотра и ухода за обучающимися	1.1. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	1.1.1. Качественное выполнение санитарно – гигиенического режима (отсутствие карантинных, заболеваемость воспитанников не превышает 24 случая в год) -5% Нарушение выполнения санитарно - гигиенического режима - 0%	Справка о посещаемости с учетом заболеваемости	7		
			1.1.2. Участие в организации образовательного процесса (участие в мероприятиях с воспитанниками: исполнение ролей на праздниках, проведение акций, участие в мероприятиях для родителей) – 5% Не принимает участие в организации образовательного процесса – 0%	Справка заместителя директора	5		
			1.1.3. Участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды (оформление игровых центров, пособий и др.) – 5% Не принимает участие в создании предметно-пространственной развивающей образовательной среды – 0%	Справка заместителя директора	5		
2	Высокая результативность работы	2.1. Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	2.1.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля – 3% Наличие замечаний по результатам контроля – 0%	Справка заместителя руководителя	6		

		2.2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	2.2.1. Личное участие в конкурсах, спартакиадах, фестивалях - 12% 2.2.2. Представление опыта работы (наставничество) – 10% 2.2.3. Сохранность оборудования, имущества – 5%	Грамоты, приказы, письма	27		
	ИТОГО				50		

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 26 «Радость»

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	Высокий уровень достижений обучающихся	Наличие победителей, призеров конкурсов, смотров, соревнований и пр.	Наличие победителей – от 5000 рублей (за каждого воспитанника или команду) наличие призеров – от 3000 рублей (за каждого воспитанника или команду)	Приказ или грамота, письмо ДОиМП
2.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – 30000 рублей Призер – 15000 рублей	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях городского и регионального уровня	Выступление с докладом – от 3000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – от 3000 рублей	

3.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности ОО	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – от 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя
4.	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – от 1000 рублей	Приказ

**Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, заведующего хозяйством для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах	Победитель - 30000 рублей Призер - 15000 рублей	Приказ, диплом
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя руководителя на мероприятиях	Доклад – от 3000 рублей Мастер-класс (открытое занятие) – от 3000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
2		Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень ОО-победитель – от 5000 рублей ОО-призер- от 3000 рублей Региональный уровень ОО-победитель – от 7000 рублей ОО-призер- от 5000 рублей Всероссийский уровень ОО-победитель- от 10000 рублей ОО-призер- от 7000 рублей	Приказ, диплом, сертификат
3	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	Отсутствие замечаний- от 10000 рублей Отсутствие замечаний режимного характера- от 5000 рублей	Предписание, служебная записка
4	Участие в мероприятиях муницип-	Создание условий для проведения муниципальных	Организация мероприятия - от 5000	Приказ, служебная

	пального уровня	мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа, августовского совещания педагогических работников) и др.	рублей Участие в обеспечении условий - от 2000 рублей	записка
5	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение муниципального задания по направлениям, курируемым руководителем	100% выполнение муниципального задания по показателям, характеризующим качество муниципальной услуги – от 2000 рублей	Отчет о выполнении МЗ
6	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни – от 1000 рублей (за каждый праздничный день)	Приказ
7	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества	Участие ОО в независимых процедурах оценки качества (ВНР, РДР)	Организация и проведение ВНР, РДР- от 2000 рублей	Приказ
8	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения - от 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя

**Показатели и критерии эффективности деятельности специалистов, служащих, рабочих для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1	Результативность деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах	Победитель – от 10000 рублей Призер – от 5000 рублей	Приказ
2	Обеспечение безопасности	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – от 1000 рублей	Приказ
3	Высокая интенсивность и высокое качество работы	Подготовка ОО к началу нового учебного года	Организация подготовки документов или участка – от 5000 рублей	Приказ



4.	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – от 5000 рублей	Приказ или служебная записка заместителя
----	--	-----------------------	--------------------------------------	--

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 26 «Радость»

### **Объёмные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления**

#### 1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления директору Учреждения, его заместителям к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее – руководители) являются группы по оплате труда руководителей (далее – группы по оплате труда), определяемые на основе объёмных показателей Учреждения (далее – объёмные показатели).

1.2. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждения: численность работников Учреждения, количество воспитанников, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждения.

#### 2. Объёмные показатели

2.1. По объёмным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям Учреждения устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение Учреждения к одной из четырёх групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства Учреждением

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в Учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,3

2. Количество групп в Учреждении	из расчета за группу	10
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по группам)	за каждые 50 человек или каждые 2 группы	15
4. Количество работников в Учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно	
	за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
5. Круглосуточное пребывание воспитанников в Учреждении	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях работающих в таком режиме	до 30
6. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением	из расчета за каждого	0,2
7. 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
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9. Наличие воспитанников, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные Учреждением или на его базе	за каждого воспитанника	0,5
10. Наличие оборудованных и используемых в Учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
11. Наличие в Учреждении (группах общего назначения) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого воспитанника	1

### **3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления**

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Департаментом образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска (далее – Департамент) в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено приказом Департамента за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в Департаменте.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной Департаментом.

3.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года;

3.5. Для определения суммы баллов за количество групп в Учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы № 1 «Показатели оценки сложности руководства Учреждением» при установлении суммы баллов в Учреждении применяется только для приходящих воспитанников, не состоящих в группах (кроме воспитанников основного списочного состава).

3.6. За руководителями Учреждения в период капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.7. Департамент:

3.7.1. Относит образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.7.2. Устанавливает (без изменения образовательной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

### **4. Определение группы по оплате труда руководителей с учётом суммы баллов, исчисленных по объёмным показателям**

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
дошкольные образовательные организации;	свыше 500	до 500	до 350	до 200