ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C1DB747E1FDA5844EEEDFDA0C71B7DE3
Владелец: Крамчанинова Галина Александровна
Действителен: с 10.04.2023 до 03.07.2024

Принято:
Решением Общего собрания работников МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка»
Протокол № 8 от 11.09.2023

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка»
Г.А Крамчанинова
Приказ № 257 от 11.09.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №21 «ЗВЕЗДОЧКА»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка» устанавливает систему оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка» (далее - работники, образовательная организация)

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

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

– Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

– постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31"Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

– распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы";

– приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

– постановление администрации города от 31.10.2017г. №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»

– мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

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

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

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;";

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

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

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения моти-

вации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

1.4. Настоящее положение устанавливает базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) образовательной организации, в размере 7 107 рублей.

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях..

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

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

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год и единовременная (ра-

зовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не учитываются.

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

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

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

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

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

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы

коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

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

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.

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

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

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

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

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

труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

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

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

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

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

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

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

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

ее наличие.

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

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

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

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

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

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

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

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений организации, специалистам и служащим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);

- реорганизация организации.

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

III. Порядок установления окладов рабочих

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

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу

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

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

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации рабочего 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 коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере

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

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями

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

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

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу) или в абсолютных размерах.".

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, и утверждаются приказом руководителя.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (от 08.05.2018 №658

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур.

В целях соблюдения демократического подхода к установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации создается комиссия из числа работников об-

разовательной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета образовательной организации.

Деятельность комиссии по принятию решений об установлению выплат стимулирующего характера работникам регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом руководителя организации, согласованным с выборным органом профсоюзной организации.

На основании протокола заседания комиссии и утвержденной сводной ведомости результатов деятельности руководитель учреждения издает приказ о принятии решений о размерах выплат стимулирующего характера,

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается специалистам, служащим и рабочим, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью за:

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

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

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

Допускается снижение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации. Показатели, за которые производится снижение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с **приложением 11** к данному Положению.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются комиссией по принятию решений об установлению выплат стимулирующего характера работникам, по согласованию с выборным профсоюзным органом и утверждаются приказом руководителя организации, с определением периода снижения (лишения) (месяц, квартал, год).

Оценка деятельности работников за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании подтверждающих документов (служебных записок руководителя структурного подразделении, заместителей руководителя, приказов руководителя).

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам производится 1 раз в учебном году по результатам предшествующего периода.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с целевыми показателями и критериями эффективности деятельности работников образовательной организации. Приложение 10 к настоящему Положению. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с VII разделом настоящего Положения.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ устанавливается настоящим положением.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается настоящим положением.

Оценка деятельности работников за качество выполняемых работ производится на основании подтверждающих документов (служебных записок руководителя структурного подразделении, заместителей руководителя, приказов руководителя, дипломов, сертификатов, программ и т.д.).

Результатом оценки являются сводная ведомость оценки за качество выполняемых работ работников (в разрезе критериев и целевых показателей деятельности).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно настоящего Положения

Перечень и размеры стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с **приложением 10 к** настоящему Положению.

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

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются приказом руководителя.

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

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

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением

надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

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

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

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

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

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

7.4 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Россий-

ской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя, за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов, устанавливаемых настоящим Положением, в соответствии с Приложением 10.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации), с которым руководитель организации должен быть ознакомлен под подпись.

Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности организаций и руководителей организаций осуществляется ежегодно, в срок до 1 марта, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций утверждаются приказом департамента образования. Результаты оценки эффективности деятельности руководителей организаций оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом департамента образования. По результатам оценки эффективно-

сти деятельности руководителей организаций оценочный лист хранится в отделе качества образования департамента образования, копия оценочного листа выдается руководителю организации под подпись в течение 15 дней со дня издания приказа департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности руководителей организаций

Руководителю организации расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

СВэд = СР / 12 / 100 * Кнб,";

"СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя организации;

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).";

Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, выплата стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливается на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 100% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, без проведения оценки эффективности его деятельности.

Руководителю организации, назначаемому на должность, устанавливается выплата стимулирующего характера на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Руководителю образовательной организации, у которого истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности его деятельности.

Руководителю организации, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для руководителя организации, в этих случаях, является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев их работы в оцениваемом периоде.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться организацией самостоятельно в период его действия в случаях повышения установленного размера базовой единицы, реорганизации организации.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1 000 единиц - 3%.

Стимулирующая выплата руководителю организации снижается в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем организации по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результативности работы организации.

Основанием для рассмотрения вопроса снижения стимулирующей выплаты является направленная в комиссию по оценке эффективности деятельности руководителей организаций по состоянию на 10 число месяца, следующего за месяцем, в котором установлен случай нарушения, предусмотренный абзацем восьмым пункта 7.6 настоящего Положения:

- служебная записка руководителей организаций об установленном случае нарушения по результатам проверок (контрольных мероприятий) организации и (или) деятельности самого руководителя организации с указанием наименования документа по итогам проверки, его номера и даты регистрации;
- служебная записка должностных лиц департамента образования о выявленном ими случае нарушения или неисполнения должностных обязанностей руководителями организаций.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом департамента образования не позднее последнего числа текущего месяца.

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

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

Иные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VIII настоящего Положения.

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

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

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

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 190 штатных единиц в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера);

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календар-

ный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

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

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 190 штатных единиц в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера);

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя общеобразовательной организации со штатной численностью работников от 190 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 190 штатных единиц за счет всех ис-

точников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера)..

7.7. Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации закрепляется приказом руководителя организации и устанавливается на срок не более одного года.

VIII. Иные выплаты

8.1. В целях обеспечения социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.".

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу, и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации.

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

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

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 фонда оплаты труда работника организации по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество фондов оплаты труда работника, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

При расчете фонда оплаты труда работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год..

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников), обеспечивая единый подход в отношении всех категорий работников, включая руководителя организации. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

9 марта - Дню города;

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

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

Выплата премии производится:

руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Заменить от 08.05.2018 №658

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам организации утверждается приказом руководителя на календарный год.

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

Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

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

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

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1 Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из

объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов)

При формировании фонда оплаты труда:

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

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

- учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения

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

X. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда организации не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели

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

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты для руководителей, специалистов и служащих организаций

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,18	1,18	1,18
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	

		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе: Заменить (№110 от 31.01.2018 **государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе**:".			
		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
		почетные, спортивные звания:			
		"Народный..."	0,25	0,25	0,25
		"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
		"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
		"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
		"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
		"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
		почетные звания в сфере культуры:			
		"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
		"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
		медали, знаки	0,15	0,15	0,15
		почетные звания	0,15	0,15	0,15

		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,085		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,883		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,365		

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Классификатор

типов, видов организаций и видов деятельности работников

для установления коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	**2**	**3**
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10

1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10
1.13	Работа в дошкольной образовательной организации: - специалистов (кроме руководителей и педагогических работников); - служащих	 0,37; 0,32

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,05	1,065	1,09	1,116	1,141	1,166	1,191	1,216	1,241	1,266

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

№ п/п	**Наименование коэффициента**	**Основание для повышения**	**Размеры коэффициентов для рабочих**
1	**2**	**3**	**4**
1.	Коэффициент квалификации".	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		"Народный..."	0,25
		"Заслуженный..."	0,20
		"Мастер спорта..."	0,05
		"Мастер спорта международного класса..."	0,15
		"Гроссмейстер..."	0,05
		"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		почетные звания в сфере культуры:	
		"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15
		"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
		медали, знаки	0,15

		почетные звания	0,15
		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:	
		Золотой знак отличия	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования	0,05

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации,				
Руководитель организации				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	в соответствии с разделом VII Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Премиальная выплата по итогам работы:			
2.1.	За квартал	0 - 1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
3.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
4.	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
5.	Премиальная выплата по итогам работы:			
5.1.	За квартал	0 - 1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в квартал в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год в пределах экономии средств

			соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно с даты приема на работу
7.	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
8.	Премиальная выплата по итогам работы:			
8.1.	За квартал	0 - 1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
8.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

".

".

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

"Показатели,

за которые производится снижение размера премиальной выплаты

по итогам работы за квартал, год".

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

Приложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Коэффициенты

почасовой оплаты труда работников,

привлекаемых к работе в организации

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»

Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности
муниципального автономного дошкольного образовательного х учреждения
города Нижневартовска,
детский сад №21 «Звездочка»
и его руководителя

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	
	предписания надзорных и контрольных органов	отсутствие; наличие предписания (представления, акта) надзорных и контрольных органов
	обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; не более 1 жалобы; более 1 жалобы
	уровень исполнительской дисциплины руководителя образовательной организации (своевременное представление информации, качественное ведение документации)	наличие служебной информации по неисполнению; отсутствие
	исполнение муниципального задания за отчетный год	от 99%; от 95%; менее 95%
	поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательных организациях	более 7 человек; 5 - 7 человек; менее 5 человек
	доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций	муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения: от 78,5% совокупного годового объема закупок; от 60% совокупного годового объема закупок; от 40% совокупного годового объема закупок; менее 40% совокупного годового объема закупок
	общая стоимость закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций	муниципальные автономные дошкольные образовательные учреждения: от 40% совокупного годового объема закупок;

		от 30% совокупного годового объема закупок; от 18% совокупного годового объема закупок; менее 18% совокупного годового объема закупок
	увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество)	10 и более; 8 и более; 5 и более; менее 5
2.	Обеспечение высокого качества образования:	
	создание условий для реализации образовательных программ дошкольного образования, в том числе адаптированных образовательных программ дошкольного образования	наличие; отсутствие
	психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности	предоставление услуги через: консультационный центр; детско-родительский клуб; психолого-медико-педагогический консилиум; сопровождение детей-инвалидов
	использование вариативных форм предоставления дошкольного образования: группы кратковременного, сокращенного, вечернего, круглосуточного пребывания; другие формы в образовательной организации	1-2 формы; 3 и более формы
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися:	
	наличие призеров и победителей очных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов	- муниципальный уровень: призер; победитель; - региональный и всероссийский уровни: призер; победитель
4.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации:	
	охват дополнительными образовательными программами	от 87% обучающихся; от 82% обучающихся; менее 82% обучающихся
	охват дополнительными образовательными программами естественно-научной и технической направленности	от 30% обучающихся; от 25% обучающихся; менее 25% обучающихся
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся:	
	создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих и здоровьесозидающих техноло-	увеличение показателя индекса здоровья; сохранение показателя индекса здоровья; снижение показателя индекса здоровья

	гий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся)	
	доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне"	50% и выше; менее 50%
	динамика среднего показателя заболеваемости	ниже среднего показателя по городу; на уровне среднего показателя по городу; выше среднего показателя по городу
	коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 75%; от 60%; менее 60%
	создание условий для выполнения натуральных норм питания	отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода; наличие нарушений в течение отчетного периода
	случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса	отсутствие; снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; увеличение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года
	наличие секций спортивной направленности	2 и более; 1; отсутствие
	охват обучающихся занятиями в секциях спортивной направленности	увеличение; на уровне прошлого года; снижение
	участие в мероприятиях спортивной направленности	региональный уровень; муниципальный уровень
6.	Развитие кадрового потенциала:	
	привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации)	4% и выше; 3%; 1% - 2%; менее 1%
	доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией	более 70%; от 60% до 70%; от 50% до 60%; менее 50%
	наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных этапах конкурсов профессионального мастерства	- на муниципальном уровне: лауреат, призер; победитель; - на региональном уровне и выше: лауреат, призер; победитель
7.	Эффективное использование ресурсов:	
	результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности;

		охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда; - наличие замечаний
	подготовка к летней оздоровительной кампании	создание условий на территории организации; документация; содержание и насыщенность развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с программой на летний оздоровительный период
	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%
	просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность	отсутствие; наличие
	создание безбарьерной среды	- наличие элементов доступности объекта для маломобильных групп населения и инвалидов: дублирование для инвалидов по слуху и зрению звуковой и зрительной информации; пандусы (подъемные платформы), адаптированные лифты, подъемное оборудование (ступенькоход); выделенные стоянки для автотранспортных средств инвалидов; сменные кресла-коляски; - отсутствие
	организация и проведение мероприятий на базе образовательной организации	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
	наличие у образовательной организации статуса инновационной, стажировочной площадки, форсайт-центра, муниципальной методической площадки, муниципального методического объединения (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
	создание развивающей предметно-пространственной среды (предметно-пространственной среды группового помещения), соответствующей требованиям федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) дошкольного образования	среда создана в полном объеме; среда создана в допустимом объеме; среда не является развивающей предметно-пространственной
	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (аренда, гранты, наказы избирателей, меценаты, пожертвования, дополнительные платные услуги)	свыше 1,5 млн. руб.; от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб.; от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.
8.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организа-	

	ции:	
	личное участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
	наличие документально подтвержденных результатов выступления руководителя образовательной организации на семинарах, форумах, практикумах, педагогических конференциях	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг:	
	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; от 75%; от 65%; менее 65%

Приложение 10

к **Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»**

Показатели качества выполняемой работы (эффективность деятельности) педагогических работников, заместителя заведующего по ВМР

№п\п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	индикатор оценивания в %	Подтверждение (источник информации)
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательного процесса	– Отсутствие	1	Наличие обоснованных подтвержденных жалоб
			– Не более 1 жалобы	0	
			– - Более 1 жалобы	-1	
		1.2 Участие в привлечении дополнительных средств на цели развития образовательной организации	80% воспитанников группы	3	приказы о зачислении воспитанников на ПДОУ, отсутствие задолженности по ПДОУ
			Отсутствие результатов	0	
2	Соответствие условий требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1. Психолого – педагогическое сопровождение образовательной деятельности. Организация работы - консультационных центров для родителей детей, не посещающих ДОУ; - семейных клубов ДОУ	Организация работы	4	программы, проекты Приказы об ответственных. Отчеты о проведении мероприятий
			Отсутствие	0	
		2.2. Участие в реализации вариативных форм получения образования: Группы выходного дня; группа вечернего пребывания; лекотека др. формы	1-2 формы	1	Приказ по учреждению
			3 и более	2	
		2.3. Применение ИКТ в образовательном процессе и обеспечение исполь-	Наличие результатов	2	Справка контроля применения

		зования электронных образовательных ресурсов.			ИКТ в образовательном процессе
		2.4. Социально-педагогическая работа	Организация работы	5	
		2.5.Ведение сайта ДОУ, мессенжеров	Организация работы	3	Приказ ДОУ
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	3.1. Наличие призеров и победителей, участников спортивных, конкурсов, олимпиад, фестивалей и соревнований (Максимально не более 3)	Муниципального уровня	2	дипломы
			Региональный и всероссийский уровень	1	
		3.2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей	Да	5	наличие программ
4	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогов в образовательной организации	4.1. Участие в реализации программы наставничества	Участие	6	Программа наставничества, приказы по учреждению
5	Обеспечение доступности качества образования	5.1. Создание условий и сопровождение ребенка - инвалида (не посещающего группы компенсирующей направленности	Создание условий и сопровождение	3	Приказ по ДОУ о закреплении педагогических работников, наличие индивидуального маршрута развития
		ого работника в разработке тельной программы,	Участие	2	Приказ по учреждению
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	6.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников)	Увеличение показателя индекса здоровья	3	Данные городской поликлиники
			Сохранение показателю индекса здоровья	2	
		6.2 Динамика среднего показателя заболеваемости	- соответствует среднему по городу	2	Данные городской поликлиники
		Количество дней, про-	- ниже сред-	4	

		пущенных по болезни в расчете на 1 дошкольника за год	него по городу		
		6.3 Коэффициент посещаемости детьми образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием	От 80,1% - 100%	4	По факту на основании табеля посещаемости
			От 76% -80%	2	
		6.4. Проведение адаптационных мероприятий с воспитанниками группы раннего возраста	Отсутствие детей с тяжелой степенью адаптации	3	Адаптационные листы
		6.5. Доля обучающихся основной группы здоровья, принявших участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне»	Участие	3	Заявки на участие, результаты участия в городских спортивных мероприятиях
		6.6. Случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	- отсутствие	0	данные журнала учета регистрации НС с воспитанниками
			- наличие	- 2	
7	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	7.1. Организация работы кружков и секций спортивной направленности (кроме ПДОУ)	– наличие	5	Списки детей, приказ по учреждению. Программа
		7.2 Охват детей занятиями в секциях спортивной направленности	– не менее 40% детей группы	3	Результаты ПФДО Приказы на зачисление на ПДОУ
			– отсутствие	0	
8	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	8.1 Уровень удовлетворенности населения количеством и качеством предлагаемых образовательных услуг (по результатам муниципального мониторинга качества образования)	- от 85%	2	Данные мониторинга удовлетворенности
			От 80%	1	
		8.2 Участие в конкурсах семей воспитанников	Призовые места семей воспитанников в конкурсах муниципального уровня	5	Дипломы
9	Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, ох-	9.1. Охват дополнительными образовательными программами	– 85% детей группы	4	Наличие сертификатов доп. об-
			– менее	0	

	ваченных дополнительным образованием		85%		разования Результаты ПФДО Приказы на зачисление на ПДОУ, отсутствие задолжности
		9.2 Охват дополнительными программами естественно - научной и технической направленности	- 40% детей группы	4	Результаты ПФДО Приказы на зачисление на ПДОУ
			Менее 40%	0	
		9.3. Организация работы кружков технической направленности (кроме ПДОУ)		6	Списки детей, приказ по учреждению, программы
		10.1 Участие в реализации инновационной программы в статусе инновационной площадки		2	
		10.2 Подготовка к летней оздоровительной кампании	Наличие нестандартного оборудования, игры для развития основных видов движения, наличие оборудования для организации игр с песком и водой, наличие клумб, элементов, элементов украшения участка и т.п.	2	Приказ ОУ
Итого количество %				70	

Показатели качества выполняемой работы (эффективность деятельности) заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера, шеф-повара

№п/п	направление	целевые показатели	Критерии эффективности	индикатор оценивания в %	подтверждение
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1. Предписания надзорных органов	наличие	-5	наличие предписания
			- отсутствие,	5	наличие устраненных предписаний, отсутствие предписания
		1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие	1	Наличие / отсутствие обоснованных жалоб
			наличие	-1	
		1.3. Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99,1% до 100%	4	отчет об исполнении муниципального задания
			от 95% до 98%	3	
			- ниже 94%	0	
		1.4. Участие в привлечении дополнительных средств на цели развития образовательной организации (пожертвования, благотворительная помощь, аренда, гранты, наказы избирателей)	- свыше 2 млн. руб.	8	Договор о пожертвовании,
			- от 1.5 до 2 млн. руб.	5	
			- от1 млн. руб. до 1.5 млн. руб.	4	
			От 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.	1	
		1.5. Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто	10	**Стат. отчет ЗП-Образование**
			Не достигнуто	0	
		1.6.Поддержка трудоустройства несовершеннолетних	Более 7 человек	15	Данные центра занятости
			От 5 до 7 человек	3	
			Менее 5 человек	0	
		Итого по направ-		**35**	

		лению			
2.	Соответствие условий требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1. Увеличение охвата воспитанников за счёт создания дополнительных мест	– Более 50 детей	3	Муниципальное задание
			– До 10 детей	1	
		2.2 Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение использования электронных образовательных ресурсов.	– Наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации, требованиями законодательства	10	Данные мониторинга сайта
		Итого по направлению	–	**13**	
6	Обеспечение доступности качества образования	6.1. Создание безбарьерной среды	Наличие элементов доступности для маломобильных групп населения: Вмуальные Акустические Тактильные Пандусы Подъёмное оборудование	За каждый вид по 0,5 Максимально- 15	Паспорт доступности

		6.2. Создание условий и сопровождение детей с особыми потребностями	Сопровождение ребенка	10	Приказ по учреждению
			Отсутствие результатов	0	
		Итого по направлению		**15**	
7	Эффективное использование ресурсов	7.1 Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	Отсутствие замечаний по: – Санитарные и гигиенические нормы – Оснащённость образовательного процесса – Пожарная безопасность – Охрана труда – Охрана и антитеррористическая защищенность – образовательная деятельность	За каждый вид -2 Максимально- 10	акт приемки образовательной организации
		7.2 Исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности	– От 95%	10	Отчет об исполнении плана ФХД
			– Менее 95%	0	
		7.3 Нарушение сроков сдачи отчетности, несвоевременная сдача статистической отчетности	– наличие	0	приказ руководителя Информация департамента образования
			– отсутствие	5	
		Итого по направлению		**25**	
8,	Реализация программ по сохранению и укрепле-	8.1. Создание условий для организации питания детей (наличие информации о полезной пище, приви-	наличие	2	Результаты контроля за питанием, результаты контроля общест-
			отсутствие результатов	0	

	нию здоровья воспитанников	тие культурно- гигиенических норм и правил при приеме пищи, формирование культуры поведения, за столом, пользование столовыми приборами)			венной комиссии
		8.2. Выполнение норм питания,	Выполнено	18	Приказ ДО
			Не выполнено	0	
10	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	10.1 Уровень удовлетворенности населения количеством и качеством предлагаемых образовательных. услуг (по результатам муниципального мониторинга качества образования):	От 85% и выше	2	Данные мониторинга удовлетворенности
			От 75 до 85%	1	
			Менее 40%	0	
		Итого по направлению		**3**	
13	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере закупок	13.2 Доля закупок, размещённых конкурентными способами (процент от совокупного годового объёма закупок (непосредственное участие в подготовке и проведении закупок конкурентным способом)	– 30% и более	**8**	Ежеквартальный отчет по закупкам
			– 20% и более	**5**	
			– Менее10%	**0**	
		Итого по направлению		**10**	
		Всего		**100**	

Приложение 11

к **Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №21 «Звездочка»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников при установлении стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Показатели	критерии эффективности	подтверждение
1.	Участие в конкурсах:		
	профессионального мастерства	участие	дипломы
	конкурсы и фестивали («Новогодний Нижневартовск», «Спасти и сохранить», «Чистый город» и т.д.	заявка на участие	дипломы, благодарности, сертификаты
2	Организация и проведение санитарной очистки территории дошкольного учреждения, участие в субботниках	участие	приказ по учреждении.
3	Участие в городских спортивных мероприятиях сдача норм ГТО,	участие	протокол
4	Представление опыта работы образовательной организации на различных уровнях	участие	служебная записка руководителя структурного подразделения
5	Выполнение ремонтных работ		приказ по учреждению
6	Подготовка к праздничным мероприятиям, участие в утренниках, развлечениях (выполнение ролей), изготовление атрибутов, украшение здания и помещений ДОУ	участие	приказ по учреждению
7	Выполнение работ по оформлению территории в летний и зимний период	участие	приказ по учреждению

8	Выполнение работ высокой сложности и срочности, связанной с большими затратами времени и трудовых ресурсов (информация по запросам, проведение дополнительного анализа деятельности учреждения по одному или нескольким направлениям деятельности, уведомление родителей по вопросам посещения учреждения)	участие	приказ по учреждению, служебная записка руководителя структурного подразделения
9	Выполнение работы по созданию кабинетов, мини-кабинетов, преобразования среды по обучению одаренных детей, оформление музеев, экспозиций, выставок.	участие	приказ по учреждению
10	Участие в комиссиях, творческих группах	участие	приказ по учреждению
11	Организации и проведение дополнительных мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников	участие	приказ по учреждению
12	Разработка, утверждение и корректировка паспортов безопасности в соответствии с требованиями законодательства	наличие	приказ по учреждению
13	Уход за растениями в зимнем саду.	выполнение	приказ по учреждению
14	Внедрение и использование инновационных технологий	да\нет	приказ по учреждению

Приложение 12

к **Положению о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка»**

ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов	10%
2.	Нарушение правил пожарной безопасности, инструкций по охране труда	5%
3.	Нарушения в хранении и использовании материалов, инструментов, оборудования, инвентаря	5%

Приложение 13

к Положению о системе оплаты труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения города

Нижневартовска детский сад №21

«Звездочка»

Объемные показатели деятельности

муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска,

подведомственных департаменту образования администрации города,

и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

для установления коэффициента масштаба управления

I. Объемные показатели

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

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно:	
		за каждого работника, имеющего первую	0,5

		квалификационную категорию	
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие медицинского кабинета, столовой в организациях	за каждый вид	до 15
11.	Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12.	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

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

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

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

- по дошкольным образовательным организациям - до 1 июня текущего года;
- по организациям дополнительного образования - до 1 июня текущего года;
- по общеобразовательным организациям - до 1 октября текущего года.

Документы, подтверждающие наличие объемов работы организации, представляются:

- дошкольными образовательными организациями до 1 июня текущего года;
- организациями дополнительного образования до 1 июня текущего года;
- общеобразовательными организациями до 1 октября текущего года.

Конкретные сроки представления соответствующих документов в пределах установленного периода определяются департаментом образования администрации города ежегодно и доводятся до сведения организаций.

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

.

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

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

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

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

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