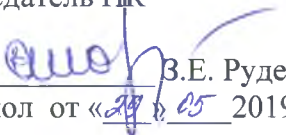


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 90 «Айболит»

Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90
«Айболит»
Председатель ПК

 З.Е. Руденко
протокол от «29» 05 2019г. № 09

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90
«Айболит»



 М.Х. Волкова
приказ от «29» 05 2019г. № 99

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 «Айболит»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №90 «Айболит» (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 28 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих" (с изменениями от 24.11.2008г. № 665 и т.д.), приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", на основании постановления администрации города от 31.10.2017 № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с учетом изменений внесенных постановлением администрации города от 18.12.2017 г. № 1864, от 31.01.2018 № 110, от 08.05.2018г. № 658, от 15.08.2018 № 1129, от 31.10.2018 № 1332, от 22.03.2019 № 203).

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

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

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

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

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

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда,

отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

1.4. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов (окладов рабочих) в **размере 6 300 рублей***.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

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

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

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

* в редакции постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110.

в редакции постановления администрации города от 20.05.2019 г. № 373 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019г.)

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

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

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

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы 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, профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным 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 устанавливается настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

* в редакции постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129.

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

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

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

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

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

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

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, 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 в сфере образования.

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

* в редакции постановления администрации города от 22.03.2019 г. № 203 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019).

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.

В случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется; 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 Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации 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 Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю, специалистам и служащим организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

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

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

III. Порядок установления окладов рабочих

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

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего на сумму повышающих коэффициентов, увеличенного на единицу*.

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

3.3. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за 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 организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

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

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

* в редакции постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110.

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).

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, локальном акте организации.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год*.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

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

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†.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в "Положении о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 «Айболит»" (приложение 9 к

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

† в редакции постановления администрации города от 22.03.2019 г. № 203 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019)

настоящему Положению). 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).

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в "Положении о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 90 "Айболит" (приложение 9 к настоящему Положению).

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников закрепляется в "Положении о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 90 "Айболит". В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

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

Инструменты оценки деятельности (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 (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации*.

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, утверждаемыми в "Положении о стимулирующих выплатах работникам

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

* в редакции постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129.

МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 90 "Айболит". 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 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. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная 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 премияльной 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 осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная 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.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

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

Премияльная 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 локальным актом ДОУ*.

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 ДОУ†.

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

* в редакции постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129.

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

* в редакции постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129

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

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

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

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

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 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 Положением.

7.2. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера 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 руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ* осуществляется с учетом результатов оценки

* в редакции постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129

эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной организации приведены в приложении 7 к настоящему Положению. 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 руководителя организации осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителя организации, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителя организации оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР/100 * Кнб,$$

где:

СВ_{эд} - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января)*.

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

* абзац дополнен на основании постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

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

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации 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, 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.

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, его заместителей, главного бухгалтера);

Заработная плата заместителя руководителя организации и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный 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, его заместителей, главного бухгалтера);

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

Средняя 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

* в редакции постановления администрации города от 18.12.2017 г. № 1864.

превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;
- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

7.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход*.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

* пункты 7.7., 7.8. дополнены согласно постановления администрации города от 15.08.2018 г. № 1129

- 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 организацией 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 организации, его

* абзац добавлен на основании постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110.

заместителей, главного бухгалтера.

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

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

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) 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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

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

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

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

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

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 9 марта - День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 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 локальным актом организации†.

В стаж работы, дающий право на единовременное премирование 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,

* в редакции постановления администрации города от 22.03.2019 г. № 203 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019).

† в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658.

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 из числа педагогических работников 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.

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

* абзац дополнен согласно постановления администрации города от 15.08.2018 № 1129.

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

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

Х. Заключительные положения

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

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

* абзац дополнен на основании постановления администрации города от 20.05.2019 г. № 373 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019г.)

Приложение 1 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководи тели	специа листы	служащи е
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			

* в редакции постановления администрации города от 20.05.2019 г. № 373 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019г.)

		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 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

* в редакции постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110.

		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	1,05		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,85		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,34		

* в редакции постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110.

Приложение 2 к Положению о
порядке и условиях оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения города
Нижевартовска детского сада № 90
"Айболит"

**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-	0,50

	пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10
1.13	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации [*]	0,05 [†]

^{*} строка добавлена на основании постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110

[†] в редакции постановления администрации города от 20.05.2019 г. № 373 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019г.)

Приложение 3 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

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

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент за награды и звания	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, 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 [†]

* строка добавлена на основании постановления администрации города от 31.01.2018 г. № 110

[†] в редакции постановления администрации города от 20.05.2019 г. № 373 (распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019г.)

**Приложение 4 к Положению о
порядке и условиях оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения города
Нижневартовска детского сада № 90
"Айболит"**

**Перечень
и размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ***

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	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
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	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
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой,	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658

			деловой обстановки в коллективе	
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	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
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	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
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

п*.

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658

Приложение 5 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**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%

* в редакции постановления администрации города от 08.05.2018 г. № 658

Приложение 6 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**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
порядке и условиях оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения города
Нижневартовска детского сада № 90
"Айболит"**

**Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных дошкольных образовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования
администрации города**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%; от 95% до 98%; ниже 94%
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 90% до 100%; от 80% до 89%; ниже 79%
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на муниципальном уровне; на региональном уровне; на всероссийском уровне
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний
		исполнение плана финансово-	от 95% до 100%;

		хозяйственной деятельности	ниже 94%
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья
		случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	отсутствие; наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов

Приложение 8 к
Положению о порядке и условиях
оплаты труда работников
муниципального
автономного дошкольного
образовательного
учреждения
города Нижневартовска
детского сада № 90 "Айболит"

**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 департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

Приложение 9 к
Положению о порядке и условиях
оплаты труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения города
Нижневартовска
детского сада № 90 "Айболит"

ПОЛОЖЕНИЕ
по распределению стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нижневартовска детского сада №90 «Айболит»

I. Общие положения

- 1.1.** Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат работникам в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду № 90 «Айболит» (далее – организация).
- 1.2.** Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации города от 31.10.2017 г. № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»
- 1.3.** 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.
- 1.4.** К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу (Приложение № 1):
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
 - за особые достижения при выполнении услуг (работ).
- 1.5.** При оценке работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур на заседании экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам организации (Приложение № 2).

II. Порядок и условия установления выплат
за интенсивность и высокие результаты работы,

критерии их установления

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются специалистам, деятельность которых не связанна с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

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

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

2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего), на заседании экспертной комиссии по представленным рабочим материалам (информационные справки) в соответствии с показателями и критериями оценки (приложение № 3).

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на один год с 01 сентября по 31 августа по результатам предшествующего периода, закрепляется приказом заведующего.

2.5. Размер установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 % должностного оклада работника.

2.6. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу*.

2.7. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за интенсивность деятельности устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 6 месяцев, с даты выхода работника на работу.

III. Порядок и условия установления выплат за качество выполняемых работ, критерии их установления

3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, шеф-повару и педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.2. 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).

* в редакции постановления администрации города от 22.03.2019г. № 203 (распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2019г.)

Индикатор представлен 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 деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников (Приложение № 4,5).

3.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится сроком на один год с 01 сентября по 31 августа по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации, закрепляется приказом заведующего.

3.4. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 100 % должностного оклада работника.

3.5. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 6 месяцев с даты приема на работу.

3.6. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада сроком до 6 месяцев, с даты выхода работника на работу.

IV. Порядок и условия установления выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) и по итогам работы.

4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Перечень и размеры стимулирующих выплат особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Решение о выплате единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) принимается заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премирование происходит на основании приказа заведующего.

4.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная 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.

4.3. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

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

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

4.4. Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- заведующему - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам организации - на основании приказа заведующего.

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

Приложение № 1 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам ДОО

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, шеф-повар, педагогический персонал				
1.	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
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	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
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее 6 * месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	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
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	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
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

* в редакции постановления администрации города от 22.03.2019г. № 203 (распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2019г.)

Приложение № 2 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 «Айболит»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановлении администрации города от 31.10.2017 № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», с целью осуществления процедуры объективной оценки качества, интенсивности и результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 90 «Айболит» (далее – организации).

1.2. Настоящее Положение определяет статус, функции, а также порядок формирования и регламент работы экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам организации.

1.3. В своей деятельности экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам организации (далее - Экспертная комиссия) руководствуется действующими нормативно-правовыми актами, актами Министерства образования Российской Федерации, нормативными и распорядительными актами регионального и муниципального уровней, Уставом учреждения, Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит», Положением по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит».

II. Состав экспертной комиссии

2.1. Состав Экспертной комиссии включает представителей администрации учреждения, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве не менее пяти человек.

2.2. Члены Экспертной комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива сроком на 1 год. Избирается основной и резервный состав комиссии.

2.3. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

2.4. Председателем Экспертной комиссии избирается из числа членов комиссии на первом заседании Экспертной комиссии большинством голосов. Председатель Экспертной комиссии планирует работу комиссии, председательствует на заседаниях, контролирует и несёт ответственность за её работу, а также грамотное и своевременное оформление документации.

2.5. Секретарь комиссии избирается из числа членов комиссии на первом заседании большинством голосов. Секретарь Экспертной комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию.

2.6. При отсутствии Председателя комиссии или секретаря комиссии, из числа членов комиссии избирается исполняющий обязанности и утверждается решением Экспертной комиссии.

2.7. При отсутствии более половины членов основного состава экспертной комиссии в состав комиссии включаются члены резервного состава.

III. Функции и задачи экспертной комиссии

3.1. Рассмотрение представленных рабочих материалов: статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и др., а также оценочных листов и информационных справок содержащих сведения о деятельности работников организации за отчетный период.

3.2. Оценка качества/интенсивности/результативности труда работников ДООУ с учетом результатов оценки качества/интенсивности труда каждого работника.

3.3. Установление работникам организации размера выплаты за качества/интенсивности/результативности труда.

3.4. Соблюдение принципа демократизма и открытости.

IV. Регламент работы экспертной комиссии

4.1. Экспертная комиссия в начале учебного года (до 28 сентября) устанавливает на период с 1 сентября по 31 августа размер:

- выплат за качество выполняемых работ;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику.

4.2. Возможны внеочередные заседания Экспертной комиссии до 28 числа месяца:

- связанные с изменениями размера установленных стимулирующих выплат:
- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда;

- связанные с установлением размера стимулирующих выплат вновь принятым работникам, и работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком.

4.3. Экспертная комиссия на заседании проводит на основе рабочих материалов: статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и др., а так же оценочных листов и информационных справок за отчётный период в соответствии с критериями и индикаторами, представленными в Положении о стимулирующих выплат работникам МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 90 «Айболит».

4.4. Заседание Экспертной комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов.

4.5. Каждый член Экспертной комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

4.8. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и секретарем Экспертной комиссии. Протоколы хранятся в архиве Учреждения в течение 5 лет.

4.9. На основании протокола заведующим Учреждением издается приказ с указанием периода выплат.

4.10. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.11. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе обратиться за разъяснениями к Экспертной комиссии.

Приложение № 3 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Показатели интенсивности и результативности деятельности работников
(непедагогические специалисты, служащие, рабочие)
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направления	Показатели	Критерии	Размер % (от должностно го оклада, оклада рабочего)
1. Высокая результативность работы, инициативность.	Соблюдение должностных обязанностей, нормативных локальных актов ДОУ, инструкций по безопасности	Отсутствие	5
		Наличие (на основании актов служебных записок)	0
	Замечания по результатам контроля	Отсутствие	3
		Наличие	0
	Обоснованные жалобы и обращения граждан	Отсутствие	5
		Наличие	-5
	Своевременная и качественная сдача отчетов по заработной плате в вышестоящие органы и подготовка документов в ФСС, налоговую, банки, пенсионный фонд и пр.	Отсутствие замечаний	15
		Наличие замечаний	0
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	Соответствие	10
		Не соответствие	0
	Увеличенный объем работ при проведении мероприятий на территории детского сада	Приказ о проведении мероприятия	10
	Оформление детского сада к	Участие	16

	различным мероприятиям	Не участие	0
	Изготовление атрибутов для детского сада к праздникам и мероприятиям	Участие	20
		Не участие	0
	Введение документации по работе с Центром занятости	Наличие отчетной документации	7
	Введение документации по персональным данным	Приказ	5
	Работа в группе раннего возраста (от 2 месяцев до 3х. лет)	Приказ о расстановке	1
	Участие в общественно-социально значимой деятельности (работа в профсоюзной деятельности)	Протокол ППО	11
	Сложность, напряженность и увеличенный объем работы в зимний период времени		5
	Разработка (привидение в соответствии с требованиями) локальных актов (положений, приказов, инструкций и пр.)	Наличие разработанных документов	5
	Своевременная и качественная сдача установленной отчетности или по запросам вышестоящих органов	Отсутствие замечаний	3
		Наличие замечаний	0
	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	Повар, кухонный рабочий	30 10
	Организация специального лечебного детского питания	Помощники воспитателя	5
2. Обеспечение бесперебойного функционирования всех служб организации	Подготовка, размещение информации и работа с сайтами в сети интернет (официальный сайт детского сада, bus.gov, zakupki.gov, Мониторинг - Югра, Контур-Экстерн, портал системы образования и пр.)	Приказ (за каждый)	10
	Работа в программе ИАС «Аверс: web-Комплектование» и приложении «Аверс: Контингент ДОО»	Приказ	20
	Работа с информационной системой ССТУ.РФ по обращению граждан	Приказ	17
	Организация пропуска транспорта с продуктами питания на территорию ДОУ, в соответствии с паспортом антитеррористической безопасности	Приказ	8
	Курьерская, разъездная работа.		5
	Исполнение ролей в детских мероприятиях	Приказ	5
	Изготовление мыльно-содового раствора		10
	Оказание помощи в одевании и раздевании воспитанников другой	Приказ	2

группы		
Участие в выставках, встречах, открытых просмотрах, проводимых на территории ДО или на др. территориях	Заявки на участие, положение	5
Участие в работе комиссии, советах, жюри и пр.	Приказ, положение	3
Участие в добровольной пожарной дружине	Приказ	4
Уход за растениями в помещениях ДОУ.		15
Качественное содержание помещений, оборудования, посуды, инвентаря и выполнение санитарно - эпидемиологических требований в соответствии с требованиями СанПин.	Отсутствие замечаний	10
	Наличие замечаний	0
Соблюдение режима дня и помощь в организации режимных моментов в соответствии с циклограммой работы.	Соответствие	7
	Не соответствие	0
Соблюдение графика проведения влажной уборки в групповых помещениях.	Соблюдение	3
	Не соблюдение	0
Наличие и соответствие маркировки на посуде и оборудовании в групповом помещении.	Соответствие	4
	Не соответствие	0
Своевременность смены постельного белья и полотенец в соответствии с утвержденным графиком.	Своевременно	3
	Не своевременно	0
Санитарное состояние тентовых навесов в течении года.	Соответствие	4
	Не соответствие	0
Знания правил мытья посуды и обработки инвентаря, оборудования	Соответствие	2
	Не соответствие	0
Качество проведения влажной уборки и обработки инвентаря и оборудования	Соблюдение	4
	Не соблюдение	0
Соблюдение требований к внешнему виду и правилам личной гигиены в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	3
	Наличие замечаний	0
Организация работы и ведение документации по воинскому учету.	Приказ	10
Организация работы и ведения документации по взаимодействию с городской поликлиникой и поликлиникой профессиональных осмотров по вопросам вакцинации	Приказ	5

	Ответственному за организацию работы и ведение документации в ДОО по СКУД и видеонаблюдению	Приказ	8
	Внесение в "административную базу данных" сведения для пропускного режима, чипов родителям и сотрудникам.	Приказ	10
	Ответственному за ведение документации по питанию сотрудников	Приказ	5
	Ответственному за ведение табеля учета питания сотрудников	Приказ	5
	Организация питания сотрудников		5
	Ведение протоколов собраний трудового коллектива, собраний, совещаний при заведующей и т.д.	На основании протоколов	5
	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Приказ	10
	Сложность и напряженность работы по обеспечению безаварийной и надежной работы хлораторной установки	Оператор хлораторной установки	5
	Работа не входящая в должностные обязанности (транспортировка продуктов со склада)	Повара кухонный рабочий	2 1
	Сложность и напряженность работы с программой системы видеонаблюдения	Сторожа	40
	Организация пропускного режима с использованием системы контроля управления доступа	Вахтер	5

Приложение № 4 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Критерии оценки качества деятельности
педагогических работников
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направления	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер % (от должностн ого оклада)
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1 Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, нормативных локальных актов образовательной организации	Отсутствие нарушений	1
		Наличие нарушений	-1
	1.2 Сдача установленной отчетности/информации (другое)	Сдача в полном объеме, без замечаний, в установленный срок	2
		Нарушение сроков сдачи в установленный срок	0
	1.3 Соблюдение инструкций: по охране труда, пожарной	Отсутствие нарушений	2

	безопасности, по охране жизни и здоровья воспитанников во время организации образовательного процесса, порядка организации и проведения прогулок; санитарно-эпидемиологических требований	Наличие нарушений, создающих угрозу жизни и здоровья обучающихся (по действию/бездействию педагогического работника)	-1
	1.4 Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб/необоснованные жалобы	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1
	1.5 Результаты внутреннего контроля	Отсутствие/устранение замечаний за установленный период	1
		Наличие замечаний за установленный период	0
2.Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	2.1 Посещаемость воспитанниками	99% -100%	2
		95%-98%	1
		92%-94%	0,5
		Ниже 92%	0
	2.2 Доля детей освоивших образовательную программу	99-100%	2
		95-98%	1
		90%-94%	0
3. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	3.1 Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками	Отсутствие	2
		Наличие по действию/бездействию педагогического работника	0
	3.2 Отсутствие случаев самовольного ухода воспитанника с территории дошкольной организации	Отсутствие	1
		Наличие	0
	3.3 Динамика индекса здоровья воспитанников	Выше/равно среднему по образовательной организации	1
		Ниже среднего по образовательной	0,5

		организации не более 2%	
		Ниже среднего по образовательной организации на 2% и более	0
		Увеличение ИЗ по сравнению с предшествующим периодом	1
4.Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	4.1 Заочное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	Участие	1
	4.2 Очное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	Участие	2
	4.3 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>заочных</u> конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, другое.	Диплом	3
	4.4 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>очных</u> конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, другое.	Диплом	4
5.Развитие профессионального мастерства и компетенции	5.1 Участие в профессиональных конкурсах ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	Участие	2
		Призовое место	4
	5.2 Участие в иных профессиональных конкурсах (заочных).	Участие	1
		Не участие	0
	5.3 Успешное прохождение аттестации	Приказ	1
	5.4 Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, другое)	Федеральный уровень	4
		Региональный уровень	3
		Муниципальный уровень	2
		Уровень дошкольной организации	1
	5.5 Участие в	Да	1

	экспертных/творческих группах, комиссиях, другое		за каждое
		Нет	
	5.6 Участие педагога в разработке основной образовательной программы	Да	3
		Нет	0
6. Реализация инновационной деятельности	6.1. Организация работы в рамках РМЦ (методической сопровождение, проведение мероприятий, подготовка документации и материалов в течении года)	Приказ	4
7. Наставничество	7.1 Реализация программы наставничества для педагогических работников с опытом работы до трех лет.	Да	5
		Нет	0
8. Обеспечению доступности и качества образования	8.1 Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в группе	71% и более	2
		51-70%	1,5
		35-50%	1
		Менее 35%	0,5
	8.2. За педагогическое сопровождение несовершеннолетних из семей, состоящих на профилактическом учёте ТКДНиЗП	Да	12
		Нет	0
	8.3 Участие в реализации социокультурных проектов (публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи, статьи на сайте ОО, другое).	Да	7
		Нет	0
	8.4. Исполнение возложенных нефункциональных обязанностей: - ответственным за введение работы по ПДД;	Приказ, протокол	
			7
9. Оценка качества деятельности	9.1 Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	91-100%	3
		80-90%	2
		Ниже 80%	1
10. Эффективное использование ресурсов	10.1 Результаты приемки группы/кабинета к началу учебного года	Отсутствие замечаний/исправленных замечаний	2

		Наличие неисправленных замечаний	0
	10.2 Формирование развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	Соответствует требованиям	2
		Соответствует частично требованиям	1
		Не соответствует требованиям	0
11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	11.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации (группы)	Отсутствие	2
		Наличие	0
	11.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями - результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей.	С предоставлением фотоотчётов, книги отзывов.	2
12. Информационная открытость деятельности	12.1 Ведение собственного образовательного сайта и своевременная актуализация информации.	Да	4
		Нет	0
13. Инициативность	13.1 Участие в общественной жизнедеятельности образовательной организации, мероприятиях, направленных на повышение имиджа образовательной организации, в том числе спортивных	Активное участие в профсоюзной жизни	9
		Секретарь ПК	14
		Председатель ППО	17
	13.2. Участие в работе творческой группы (в конкурсах художественной самодеятельности, в спортивных состязаниях).	Приказ, протокол	4

Приложение № 5 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Параметры
и критерии оценки качества деятельности
заместителей руководителей, главного бухгалтера и шеф-повара
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направление	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер % от должностног о оклада
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1 Предписания надзорных органов	отсутствие	4
		наличие	-1
	1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие	5
		наличие	0
	1.3 Исполнение муниципального	от 99% до 100%;	7

	задания на оказание муниципальных услуг	от 95% до 98%;	5
		ниже 94%	2
	1.4. Результаты внутреннего контроля	Отсутствие	2
		наличие	0
	1.5. Осуществление деятельности по вопросам профилактики предупреждения коррупционных нарушений	Приказ	7
	1.6. Разработка (привидение в соответствии с требованиями) локальных актов (положений, приказов, инструкций и пр.)	Наличие	4
2. Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1 Рейтинг ДОУ по результатам мониторинга	с 1-го по 5-е лидирующие места	5
		с 6-е по 10-е лидирующие места	4
		с 10-го по 15-е лидирующие места	2
	2.2 Соответствие и оснащенность развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС (за отчетный период).	100%	3
		80%-99%	2
		ниже 80%	0
3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	3.1 Наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на всероссийском уровне	5
		на региональном уровне	4
		на муниципальном уровне	3
4. Эффективное использование ресурсов	4.1 Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний	3
		наличие неустраненных замечаний	0
	4.2 Реализация основной общеобразовательной программы/исполнение годового плана деятельности ДОУ	от 95% до 100%	4
		от 90%до 95%	3
		от 85% до 90%	2
	4.3. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	3
		наличие	0
5. Развитие кадрового потенциала	5.1 Своевременное прохождение обучения работников подразделения	от 90% до 100%	4
		от 70% до 90%	3
		от 50% до 70%	1
	5.2 Участие и наличие победителей конкурса	Участие	2

	профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	Призовое место	3
	5.3. Диссеминация опыта образовательной организации	наличие	4
	5.4. Работа в комиссиях, советах, жюри и пр.	Подтверждающие документы	1 (за каждое)
6. Реализация инновационной деятельности	6.1. Организация работы в рамках РМЦ (методической сопровождение, проведение мероприятий, подготовка документации и материалов в течении года)	Приказ	10
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	7.1 Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья	4
		сохранение показателя индекса здоровья	3
8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса и бесперебойного функционирования всех служб организации	8.1 Случаи травматизма/самовольного ухода воспитанников во время образовательного процесса	отсутствие	5
		наличие	0
	8.2 Случаи травматизма с работниками ДОУ во время осуществления должностных обязанностей	отсутствие	4
		наличие	0
	8.3. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	Приказ	5
	8.4. Своевременность заключения хозяйственных договоров.	Договор	3
	8.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Акт	3
	8.6. Подготовка, размещение информации и работа с сайтами в сети интернет (официальный сайт детского сада, bus.gov, zakupki.gov, Мониторинг -Югра, Контур-Экстерн, портал системы образования и пр.)	Приказ	10
	8.7. Разъездной характер работы	наличие	5
	8.9 Качественное выполнение функции дежурного администратора	Организация деятельности в соответствии с утвержденными	10

		алгоритмами	
9. Оценка качества деятельности	9.1 Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	91-100%	3
		80-90%	2
		ниже 80%	0,5
	9.2 Результаты участия дошкольной организации в конкурсах	наличие	1
		отсутствие	0
	9.3 Результаты личного участия в конкурсах	наличие	1
		отсутствие	0
10. Обеспечение доступности и качества образования.	10.1. Исполнение нефункциональных обязанностей;	Приказ	4
	10.2. Ведение и своевременное размещение информации на порталах и официальных сайтах.	сайт	5
11. Участие в общественной социально значимой деятельности	11.1 Профсоюзная работа, участие в художественной самодеятельности.	Протоколы ППО	5

Приложение № 6 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 90 "Айболит" за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Критерии	Размер премирования в абсолютном показателе (руб.) при обоснованной экономии
-----------------	---

1. Выполнение строительно -ремонтных работ.	2000	
2. Уборка помещений после ремонтных и дезинфекционных работ	500	
3. Садово-огороднические (сезонные) работы на территории образовательной организации:	1500	
4. Увеличенный объем документооборота в связи с запросом прокуратуры, департамента образования и других вышестоящих организаций (формирование пакета документов, оформление и предоставление), а также при плановых проверках контролирующих органов.	1000	
5. Подготовка, участие к общему родительскому собранию (с дегустацией блюд) работникам пищеблока	2000	
6. Организация учета детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	1000	
7. Участие в конкурсах различного уровня по профессиональному мастерству, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, по охране труда, ГО и ЧС, самодеятельность и пр.	1000	
8. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, по пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, по охране труда, ГО и ЧС, самодеятельность и пр.	Городской	2000
	Региональный	4000
	федеральный	6000
9. Разработка коллективного договора	2000	
10. Внесение изменений в коллективный договор	1000	
11. Увеличение объема работы у машинистов по стирке во время проведения карантинных мероприятий	500	
12. Формирование пакета документов для сдачи мониторинга эффективности организации за календарный год.	1500	
13. Досрочная сдача баланса за отчитываемый период	1500	
14. 100% исполнение плана ФХД за отчитываемый период	1500	
15. Сложность и напряженность в связи с переносом сроков заработной платы в декабре, сжатые сроки на предоставление анализа по заработной плате	1500	
16. Дополнительная работа на конец финансового года с родителями по своевременной родительской оплате, своевременная сдача на компенсационные выплаты, в связи с переносом сроков	1500	
17. Подготовка учреждения к новому учебному году	2000	
18. Проведение коллективных мероприятий с детьми/законными представителями (конкурсы,	1000	

праздники, выставки, ярмарки. праздники, другое)	
19. Качественная подготовка воспитанников, успешно выполнивших нормативы ВФСК "ГТО"	1000
20. Успешное выполнение работником нормативов ВФСК "ГТО"	1500
21. Сложность и напряженность в связи со сжатыми сроками расчета с поставщиками по договорам и контрактам	1500
22. Подготовка статистического отчета 85-К	500
23. Разработка паспорта антитеррористической защищенности, комплексного паспорта безопасности, паспорта дорожного движения, других паспортов, а также их актуализация	2000
24. Оказание помощи в одевании и раздевании воспитанников другой группы в осенне-зимний период *.	1 500

Приложение № 7 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

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

* На основании протокола общего собрания трудового коллектива № 06 от 24.12.2018г.

МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»

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

Пронумеровано, проплато

35 (тридцать пять) листов

Заведующий МАДОУ г.Нижневартовска

ДС № 90 «Айболит»

М.Х. Волкова

« 29 » мая 20 19 год