

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Протокол № 3
от «31» мая 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом НРМДОБУ
«Д/С «БУРАТИНО»
от 31.05.2024г. № 192-о

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 6
от «31» мая 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «БУРАТИНО»
(далее – Положение)

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «БУРАТИНО» (далее – Учреждение), подведомственного Департаменту образования Нефтеюганского района (далее соответственно – работники, организация, Департамент) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации;
- порядок и условия установления иных выплат;

- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

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

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда работников организации

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	администратор; секретарь руководителя	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 718
2.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	документовед; психолог; специалист по кадрам; экономист	17 718
3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	20 523

		производное должностное наименование «ведущий»	
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	21 409

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным

группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда ¹	18 604
2.	специалист по закупкам ²	17 718

3.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ²	19 490
4.	работник контрактной службы, контрактный управляющий ²	21 409
5.	ведущий специалист	20 523
6.	специалист административно-хозяйственной деятельности ³	17 718
7.	ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья ⁴	16 242

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности"».

⁴ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 г. № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"».

2.6. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. 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 (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в 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.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час	время работы с 22 часов до 6 часов

		работы	
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой

	освобождения от работы, определенной трудовым договором		работы
6.	Выплата при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы	до 100% оклада (должностного оклада) согласно Приложению 1 настоящего Положения	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
7.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
7.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
7.1.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
7.1.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
7.2.	за руководство методическими объединениями, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
7.3.	за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.4.	за работу в дошкольных	в размере 1100 рублей	по факту нагрузки

	группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	на ставку заработной платы	
7.5	за работу в дошкольных группах, в которых совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.6	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.7	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.8	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.9	повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-	35% от оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки

	повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности		
7.10.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и государственных и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района»
7.11.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	50%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным датам, профессиональным праздникам.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат регулируется разделами настоящего Положения:

- за интенсивность и высокие результаты работы - раздел V;

- за качество выполняемых работ - раздел VI;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за год - раздел VII;
- сдплата за квалификационную категорию педагогическим работникам VIII.

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в соответствии с показателями эффективности деятельности <i>/Приложение 2 к настоящему Положению/</i>	ежемесячно, с даты приема на работу
		0% - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной	рабочим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в соответствии с показателями эффективности деятельности <i>/Приложение 3 к настоящему Положению/</i>	ежемесячно, с даты приема на работу

		плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях		
		в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности <i>/Приложение 6 к настоящему Положению/</i>	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности (при условии достаточности данных средств)
		5000 рублей	Победителю за 1 место в конкурсе «Педагог Года»	ежемесячно в течение одного года с момента установления выплаты
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды автономного округа (медали, знаки, почетные звания)	
		3000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты)	

			Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%) от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности <i>/Приложение 8 к настоящему Положению/</i>	ежемесячно
		в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за	всем работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности <i>/Приложение 11 к</i>	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

		работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	<i>настоящему Положению/</i>	
3.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	всем работникам по основной занимаемой должности за 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	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним	всем работникам по основной занимаемой должности (кроме внешних совместителей) за 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	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

		местностях	обстановки в коллективе	
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

4.4. Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, проводится с осуществлением демократических процедур (создание комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия) с участием представителей первичной профсоюзной организации, утвержденной приказом руководителя Учреждения).

4.5. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «БУРАТИНО».

V. Порядок установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается служащим, рабочим, учебно-вспомогательному персоналу (кроме внешних совместителей), в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения, в процентах от должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.4. Выплата производится ежемесячно, с даты приема на работу, за фактически отработанное время в календарном месяце, на основании итоговой ведомости, согласованной руководителем */Приложение 5/*. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.5. Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится 1 раз в начале учебного года по результатам предшествующего периода с учетом эффективности деятельности учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с показателями и

условиями для установления стимулирующей выплаты, утвержденными настоящим Положением /Приложение 2-3/.

5.6. Ответственные должностные лица, утвержденные приказом руководителя, представляют в Комиссию ведомость /Приложение 4/, отражающую оценку деятельности работников для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и несут персональную ответственность за достоверность и полноту представленной информации.

Ведомости представляются в Комиссию не позднее, чем за один день до заседания Комиссии.

5.7. Комиссия, в установленные сроки, проводит проверку ведомости и иных материалов на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки. Результатом проверки ведомости является заключение Комиссии с указанием размера выплаты.

5.8. Ведомость подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работников Учреждения.

5.9. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Расчет размера выплаты выраженный в денежной величине по каждому сотруднику производится по формуле: $PВ=(ДО*РК*СК)*ОЭ$, где

РВ – размер выплаты (в рублях);

ДО – должностной оклад (оклад);

РК – районный коэффициент;

СК - процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

ОЭ – оценка эффективности.

5.10. В случае, когда работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях совместительства по основному месту работы в соответствии со статьями 282-287 [Трудового кодекса Российской Федерации](#), оценка его деятельности производится как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях совместительства.

В случае, когда занимаемая должность составляет менее ставки, расчет размера выплаты по результатам оценки деятельности производится пропорционально занимаемой ставке.

5.11. Вновь принятым работникам (вышедшим из отпуска по уходу за ребенком), кроме внешних совместителей, принятых по срочному трудовому договору, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 5 % от должностного оклада (оклада) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на срок один год с даты приема (назначения) на должность.

По истечении одного года работы в должности, в отношении работника проводится оценка эффективности его деятельности в соответствии с пунктами 5.5. – 5.10. настоящего Положения, далее - по срокам, определенным для проведения оценки интенсивности деятельности работника.

5.12. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определены в таблице 7.

Таблица 7

№	Наименование критерия	Условия снижения	Срок лишения
---	-----------------------	------------------	--------------

п/п		(лишения) выплаты	
1	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
2	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
3	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
4	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
5	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
6	Наличие дисциплинарного взыскания	по факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
7	Нарушения трудовой дисциплины	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
8	Наличие замечаний со стороны руководства	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
9	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен)

	сторонних лиц и организаций		факт
--	-----------------------------	--	------

5.13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности (при условии достаточности данных средств) устанавливается педагогическим работникам учреждения (кроме внешних совместителей) ежемесячно в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям.

Для установления размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам за счет средств от приносящей доход деятельности (при условии достаточности данных средств), в отношении работника проводится оценка эффективности его деятельности в соответствии с показателями и условиями для установления стимулирующей выплаты, утвержденными настоящим Положением */Приложение 6/*.

Ответственные должностные лица, утвержденные приказом руководителя, представляют в Комиссию ведомость */Приложение 7/*, отражающую оценку деятельности работников для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и несут персональную ответственность за достоверность и полноту представленной информации.

Ведомости представляются в Комиссию не позднее, чем за один день до заседания Комиссии. Комиссия, в установленные сроки, проводит проверку ведомости и иных материалов на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки. Результатом проверки ведомости является заключение Комиссии с указанием размера выплаты.

Ведомость подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работников Учреждения.

5.15. Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» в размере 5000 рублей устанавливается педагогическим работникам победителям в номинациях:

- «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»
- «Педагог-психолог года»;
- «Руководитель года образовательной организации»;
- «Педагогический дебют».

Выплата устанавливается на срок один год и выплачивается ежемесячно.

VI. Порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

6.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением */Приложение 8/*, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

6.2. 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).

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

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

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

6.3. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в начале учебного года по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации */Приложение 8/*.

6.4. Ответственные должностные лица, утвержденные приказом руководителя, представляют в Комиссию ведомость */Приложение 9/*, отражающую оценку деятельности работников для установления выплаты за стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, информационные справки, подтверждающие достоверность предоставленных данных и несут персональную ответственность за достоверность и полноту представленной информации.

6.5. Ведомости представляются в Комиссию не позднее, чем за один день до заседания Комиссии.

6.6. Комиссия, в установленные сроки, проводит проверку ведомости и иных материалов на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки. Результатом проверки ведомости является заключение Комиссии с указанием размера выплаты.

6.7. Ведомость подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работников Учреждения.

6.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Расчет размера выплаты выраженный в денежной величине по каждому сотруднику производится по формуле: $PВ=(ДО*РК*СК)*ОЭ$, где

РВ – размер выплаты (в рублях);

ДО – должностной оклад (оклад);

РК – районный коэффициент;

СК - процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

ОЭ – оценка эффективности.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ составляет 10 процентов.

6.9. Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце, на основании итогового оценочного листа, согласованным руководителем, с указанием итоговой оценки эффективности деятельности работника в процентах и размера выплаты в рублях */Приложение 10/*. Фактически отработанное время определяется согласно таблицу учета рабочего времени.

6.10. В случае, когда педагогический работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях совместительства по основному месту работы в соответствии со статьями 282-287 [Трудового кодекса Российской Федерации](#), оценка

эффективности деятельности производится как по основной занимаемой должности, так и по педагогическим должностям, занимаемым на условиях совместительства.

В случае, когда занимаемая должность составляет менее ставки, расчет размера выплаты по результатам оценки эффективности деятельности производится пропорционально занимаемой ставке.

6.11. Вновь принятым педагогическим работникам (вышедшим из отпуска по уходу за ребенком), кроме внешних совместителей, принятых по срочному трудовому договору, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 5% от должностного оклада (оклада) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на срок один год с даты приема (назначения) на должность.

По истечении одного года работы в должности в отношении педагогического работника проводится оценка эффективности его деятельности в соответствии с пунктами 6.3 – 6.8. настоящего Положения, далее - по срокам, определенным для проведения оценки эффективности.

6.12. **Дополнительно** за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

6.13. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается всем работникам Учреждения, с учетом персонального вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

6.14. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

6.15. Конкретный размер и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определены в приложении № 11 настоящего Положения.

6.16. По мере возникновения условий, определенных в приложении № 11 к настоящему Положению, ответственные должностные лица, утвержденные приказом руководителя, представляют в Комиссию ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), с указанием подтверждающих документов, по форме согласно Приложению № 12 к настоящему Положению.

6.17. Комиссия проводит проверку ведомости на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверности. При наличии нескольких условий для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), размеры выплат суммируются.

6.18. Результатом проверки является заключение Комиссии в ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты о размере выплаты в графе «Заключение комиссии».

6.19. Ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работника Учреждения.

6.20. Выплата производится единовременно и не зависит от фактически отработанного времени, на основании итогового оценочного листа, согласованным руководителем, с указанием итоговой размера выплаты в рублях */Приложение 12/*.

VII. Порядок установления премиальной выплата по итогам работы за месяц, год

7.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения всех работников за общие результаты работы, выполнение поставленных задач.

7.2. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

7.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц составляет 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более 2-х должностных окладов (оклада), ставки заработной платы работника с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. Перечень условий для премирования работников организации по итогам работы за месяц, год устанавливается в соответствии с пунктами 3 и 4 таблицы 6.

7.6. Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются Комиссией на основании ведомости /Приложение 13/ с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде по основной занимаемой должности. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени и не включает в себя все виды отпуска (без сохранения содержания, учебный, очередной) и случаев временной нетрудоспособности (больничный лист).

7.7. Работникам, проработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

7.8. Результатом проверки ведомости является заключение Комиссии с указанием размера выплаты в процентах или в абсолютном размере.

7.9. Ведомость подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работника Учреждения.

7.10. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

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

V. Порядок установления доплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам

8.1 За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

IX. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации

9.1. Заработная плата руководителя организации состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя организации приведен в таблице 19.

Таблица 19

Контингент воспитанников в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
до 100 чел.	40 000
от 101 чел. до 200 чел.	45 000
от 201 чел. до 300 чел.	50 000
301 чел. и выше	55 000

9.3. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

9.4. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, муниципальному образованию, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной

власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

9.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

9.6. 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.

9.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя) устанавливается у руководителя – 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Х. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

10.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Праздничными днями и профессиональным праздникам считать:

- 23 февраля и 8 Марта;
- День учителя (День дошкольного работника);

– День округа.

Размер единовременной премии составляет 10000 рублей.

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

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

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

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

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.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы 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.

10.5. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата:

- за ученую степень «Доктор наук» – 2500 рублей;
- за ученую степень «Кандидат наук» – 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

10.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

10.7. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 5 таблицы 6 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 10.5, 10.6 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в разделе 3 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

10.9. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом XI настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

10.10. Для обеспечения социальной защищенности работников организации, членов их семей устанавливаются выплаты социального характера:

10.10.1. Единовременное денежное вознаграждение работникам, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

– по должностям «руководитель», «заместитель руководителя», «педагогические работники», «руководитель структурного подразделения» - в размере 170000 рублей;

- по должностям категории «Служащие» (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) – в размере 100000 рублей;
- по должностям категории «Учебно-вспомогательный персонал» - в размере 80000 рублей;
- по должностям категории «Рабочие» - в размере 60000 рублей.

10.10.2. Материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

10.10.3. Материальная помощь близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника один из его близких родственников в порядке родства (супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

10.10.4. Выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50 лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 20 лет в размере 10 000 рублей.

Для получения выплаты работник предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- заверенную надлежащим образом копию паспорта.

Выплаты социального характера, предусмотренные подпунктами 10.10.1 – 10.10.4 настоящего Положения, производятся на основании приказа руководителя учреждения.

Финансирование расходов, направляемых на выплаты социального характера, осуществляется за счет средств бюджета Нефтеюганского района.

XI. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

11.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

11.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты

(за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В объеме иных выплат учитываются:

– средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения;

– средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

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

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

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

*Приложение № 1
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

**Размеры и условия для установления выплаты
при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы**

№	Критерии (вид деятельности)	Индикаторы	Периодичность выплаты	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада) с увеличением на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
1	Информационная открытость	Выполнение дополнительной работы по информационному и техническому администрированию официального сайта ДОУ. Информационное администрирование предполагает сбор, обобщение, редактирование, коррекцию представленной информации, модернизацию структуры и изменения дизайна сайта. Техническое администрирование сайта включает в себя исправность работы сайта, работоспособность всех его составляющих.	Ежемесячно	10%
2		Выполнение дополнительной работы по администрированию официальных ГОСПАБЛИКОВ учреждения (ВКонтакте, Одноклассники), которое включает в себя разработку контент-плана и своевременное обновление информации, осуществление подготовки и размещению текстов, отвечать на комментарии, проводить мероприятия по увеличению подписчиков и повышению их активности.		

3	Создание условий достижения показателя оценки эффективности	Выполнение дополнительной работы по осуществлению анализа заработной платы в разрезе должностей для занесения информации в систему АИС «Мониторинг Югра» по блоку «Среднемесячная заработная плата»	Ежемесячно	10%
---	---	---	------------	-----

*Приложение № 2
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

**Размеры и условия для установления стимулирующей выплаты служащим
за интенсивность и высокие результаты работы**

№	Наличие условий для установления выплат	Индикатор измерения условий	Размер выплаты, (%)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Обеспечение качественного учёта и отчётности в электронных информационных системах	Выполнение работы в программных комплексах (1С: зарплата и кадры, bus.gov.ru, Барс и т.д.)	1 % за каждый, но не более 3%	На основании приказа руководителя
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний	Выполнение требований нормативных документов (отсутствие просроченной кредиторской дебиторской задолженности с поставщиками и получателями услуг, обеспечение норм безопасности, архивация документов, оформление протоколов, авансовых отчетов, ведомостей, пакета документов по родительской плате и т.д.)	1 % за каждый, но не более 3%	
3	Трудовая дисциплина и профессиональная этика.	Отсутствие опозданий на работу, отсутствие удовлетворительных жалоб за нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе, правонарушений	1 % за каждый, но не более 3%	

4	Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ, района, формирующие положительный имидж учреждения.	Личное участие в массовых мероприятиях, акциях, конкурсах, утренниках. Изготовление атрибутов и простейшего оборудования.	1 % за каждый, но не более 3%	На основании справки должностного лица
5	Развитие материально-технической базы, улучшение привлекательности учреждения.	Выполнением ремонтных работ, работ, связанных с благоустройством территории и озеленению.	1 % - 3%	На основании справки должностного лица
Итоговый процент			15%	

*Приложение № 3
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

Показателями и условиями для установления стимулирующей выплаты рабочим и учебно-вспомогательному персоналу за интенсивность и высокие результаты работы

№	Показатель	Условия для установления стимулирующей выплаты	Размер выплаты, (%)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Исполнительская дисциплина	Содержание закрепленных помещений и территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	1	На основании справки должностного лица
2	Трудовая дисциплина и профессиональная этика.	Отсутствие опозданий на работу, отсутствие удовлетворительных жалоб за нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе, правонарушений	1	
3	Развитие материально-технической базы, улучшение привлекательности	Выполнением ремонтных работ, выполнение работ, связанных с благоустройством территории и озеленению.	1 % за каждый, но не более 2%	

	учреждения.			
4	Выполнение дополнительных работ и поручений	Систематическое выполнение отдельных дополнительных работ (курьерская работа, разгрузка товаров и т.д.)	1% за каждый, но не более 3%	На основании справки должностного лица
5	Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ, района, формирующие положительный имидж учреждения.	Личное участие в массовых мероприятиях, акциях, конкурсах, утренниках. Изготовление атрибутов и простейшего оборудования.	1 % за каждый, но не более 3%	На основании справки должностного лица
Итоговый процент			10%	

*Приложение № 4
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

**Ведомость на установление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
(постоянная ежемесячная выплата)**

Общие сведения:

Ф.И.О., должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Дата заполнения	
Категория работников	
Оцениваемый период	

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Заключение Комиссии Размер выплаты (заполняется Комиссией) **	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка
---	---------------	----------------------	---	--	---	---

						подписи, дата

Оценка деятельности работников:

* Заполняется в соответствии с приложениями № 1 или № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

** Указывается размер выплат в процентах от установленного должностного оклада в соответствии с приложением № 1 или № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Дополнительная информация _____

Председатель комиссии

(подпись) / _____ /
(Фамилия, инициалы)

Секретарь комиссии

(подпись) / _____ /
(Фамилия, инициалы)

Члены комиссии

(подпись) / _____ /
(Фамилия, инициалы)

*Приложение № 5
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

Согласованно заведующим
НРМДОБУ «Д/С «Буратино»

от _____
/дата/

_____ Скляренко Г.Н.

Итоговая ведомость на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы

(постоянная ежемесячная выплата)

наименование образовательного учреждения

на _____ ГОД

(учебный год)

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Размер постоянной ежемесячной выплаты, руб
1	2	3	4	
Категория работников «.....»				
1				
2				
и т.д.				
Категория «.....»				
1				
2				
и т.д.				

*Приложение № 6
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

**Размеры и условия для установления стимулирующей выплаты
педагогическим работникам
за интенсивность и высокие результаты работы**

№	Наличие условий для установления выплат	Индикатор измерения условий	Размер выплаты, (руб.)	Примечание
1	2	3	4	5

1.	Развитие платных образовательных услуг (приносящей доход деятельности) в учреждении	Посещаемость воспитанников 100% от списочного состава, обучающихся по дополнительным образовательным программам по договорам об оказании платных образовательных услуг	1000	На основании табеля посещаемости детей
		Посещаемость воспитанников 80% от списочного состава, обучающихся по дополнительным образовательным программам по договорам об оказании платных образовательных услуг	800	
2.	Превышение плана детодней в соответствии с муниципальным заданием	Посещаемость воспитанников составляет 100% от списочного состава группы	1000	На основании табеля посещаемости детей
		Посещаемость воспитанников составляет 80% от списочного состава группы	800	

*Приложение № 7
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

**Ведомость на установление стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам**

Общие сведения:

Ф.И.О., должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Дата заполнения	
Оцениваемый период	

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы *	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Заключение Комиссии Размер выплаты (заполняется Комиссией) **	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка подписи, дата

Оценка деятельности работников:

* Заполняется в соответствии с приложением № 6 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

** Указывается размер выплат в абсолютном размере в соответствии с приложением № 6 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Дополнительная информация _____

Председатель комиссии

_____/_____/_____
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Секретарь комиссии

_____/_____/_____
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Члены комиссии

_____/_____/_____
(подпись) (Фамилия, инициалы)

*Приложение № 8
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»*

Критерии для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности старшего воспитателя

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в %)
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	2
		наличие	0
		отсутствие проверок	0

2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями, родителями (законными представителями) в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Наличие договора (соглашения) о сотрудничестве, и реализация плана мероприятий	наличие (1 за каждый, но не более 3)	3	
		отсутствие	0	
	2.2. Организация и личное участие в социально-значимых акциях, движениях и т.д., выходящих за рамки плана сотрудничества	организация и участие (1 за каждое, но не более 3)	3	
		2.3. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами, родителями (законными представителями) - (конкурсы, клубы и социально-значимые акции).	разработка проекта и его реализация	3
			реализация проекта	2
участие в мероприятиях по реализации проекта	1			
3. Информационная открытость	3.1. Систематическое обновление информации на официальных страницах социальных сетей («ВКонтакте», «Одноклассники»)	еженедельно	4	
		ежемесячно	2	
		периодически	1	
		отсутствие системы	0	
	3.2. Очное представление образовательной организации (ДОУ) на публичных мероприятиях в сфере образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	муниципальный	1	
		региональный	3	
		федеральный	4	
4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	4.1. Наличие инновационной деятельности в ДОУ, проектирование организационно-нормативных документов, регламентирующих и регулирующих воспитательно-образовательный процесс в рамках экспериментальной деятельности	наличие	1	
		отсутствие	0	
	4.2. Организация деятельности региональной (федеральной) инновационной площадки	наличие	3	
	4.3. Организация работы по созданию элементов образовательной инфраструктуры (музеи, выставки и т.д.)	Наличие (1 за каждый, но не более 3)	3	
	4.4. Наличие педагогов-победителей и призеров муниципального, регионального, всероссийского этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Педагог года»	Муниципальный этап:	2	
		- Победитель	1	
		- Призёр		
		Региональный этап:	3	
	- Победитель	2		
	- Призёр	1		
- Лауреат				
4.5. Наличие педагогов-победителей конкурсов Грантовой	Муниципальный уровень.	1		

	поддержки	Региональный уровень.	2
		Всероссийский уровень	3
	4.6. Наличие победителей и призёров муниципальных, окружных, всероссийских, международных конкурсов	Менее 50	0
		31%-40%	
		50-80	1
		41%-50%	
	4.7. Участие в работе Консультационного центра (проведение консультаций, встреч и т.п.)	80-100	2
		51%-100%	
		До 25 мероприятий	0
	4.8. Сопровождение групп детей в возрасте до 2 лет	25-50 мероприятий	1
		Свыше 50 мероприятий	2
		Менее 10%	0
4.9. Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	10% - 20%	1	
	Свыше 20%	2	
	Наличие программ	2	
	Отсутствие программ	0	
5. Обеспечение комплексной безопасности создания условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие детей с ОВЗ	0	
	5.1 Наличие нарушений, выявленных Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека; Обнадзора и других контролирующих органов, в том числе Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района	Наличие	0
		Отсутствие	1
6. Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка»	6.1. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ, кроме естественнонаучного и технического направлений	Отсутствие проверок	0
		Наличие	1
	6.2. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучного и технического направлений	Отсутствие	0
		Наличие	1
	6.3. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ по платным услугам	Отсутствие	0
		Наличие	1
7 Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие первой или высшей квалификационной категории	Отсутствие	0
		Наличие	1
	7.2. Прохождение курсов повышения квалификации	Отсутствие	0
		Наличие	1
	7.3. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трёх лет)	Отсутствие	0
		Наличие	1

8. Качество и своевременность предоставления отчетной документации	8.1. Наличие замечаний от специалистов Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района, руководителя учреждения	Наличие	0
		Отсутствие	1
9. Общественная удовлетворенность	9.1 Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудников ДОУ, родителей, детей)	Наличие	0
		Отсутствие	1
Итого			50

Критерии для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности воспитателя

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)
1. Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	1.1. Выполнение плана посещаемости в соответствии с муниципальным заданием	60% и более	2
		Менее 60%	0
	1.2. Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	96 и выше	1
		Ниже 95	0
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями, родителями (законными представителями) в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	Участие (1 за каждое, но не более 3)	3
		Разработка проекта и его реализация	3
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами, родителями (законными представителями) - (конкурсы, клубы и социально-значимые акции).	Реализация проекта	2
		Участие в мероприятиях по реализации проекта	1
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	3.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	Отсутствие	1
		Наличие	0
	3.2. Ведение журнала и ведомости учета реализации ООП ДО в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ	Соответствует	1
		Соответствует частично	0
4. Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка» (согласно периодической отчетности по форме 1-ДОП)	4.1. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ, кроме естественнонаучного и технического направлений	Наличие	2
		Отсутствие	0
	4.2. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучного и технического направлений	Наличие	2
		Отсутствие	0
	4.3. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ по платным услугам	Наличие	1
		Отсутствие	0

5. Информационная открытость	5.1. Систематическое предоставление информации на официальные страницы социальных сетей учреждения («ВКонтакте», «Одноклассники»)	Еженедельно	4
		Ежемесячно	2
		Периодически	1
		Отсутствие системы	0
	5.2. Очное представление опыта работы образовательной организации (ДОУ) на публичных мероприятиях в сфере образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	Муниципальный	1
		Региональный	3
Федеральный		5	
6. Продуктивность реализации программы развития	6.1. Участие в реализации инновационной площадки	Уровень ДОУ	1
		Уровень региона	3
	6.2. Участие в работе по созданию образовательных пространств в ДОУ (музеи, выставки и т.п.)	За каждое 1 (но не более 3)	3
	6.3. Участие педагога в сетевом методическом взаимодействии (СМВ) (Результативное участие мероприятий СМВ, согласно итоговых справок руководителей СМВ района)	100%	4
		Более 75%	3
		Более 50%	2
		Менее 50%	1
		Отсутствие	0
	6. 4 Разработка адаптированной программы	Наличие	1
		Отсутствие	0
6.5. Сопровождение детей, имеющих нарушения здоровья (ОВЗ, сложным развитием, признаками асоциального поведения, агрессивностью, синдромом гиперактивности и т.д.) и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагога (исключая доплату за специфику развития).	Имеются (1 за каждого, но не более 3)	3	
	Не имеются	0	
7. Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие первой или высшей квалификационной категории	Наличие	1
		Отсутствие	0
	7.2. Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие	1
		Отсутствие	0
	7.3. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трёх лет)	Наличие	1
	8. Обеспечение комплексной безопасности для сохранения здоровья воспитанников	8.1. Наличие выявленных нарушений по результатам проверок по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	Наличие
Отсутствие			2
8.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников		Отсутствие	2

		Наличие	0
	8.3. Наличие выявленных нарушений по результатам проверки по соблюдению ПБ, ОТ и антитеррористической безопасности.	Отсутствие	2
9. Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	Наличие	0
		Отсутствие	1
		Наличие	0
Итого			50

**Критерии для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности инструктора по ФИЗО,
музыкального руководителя**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)
1. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями, родителями (законными представителями) в рамках расширения образовательного пространства	1.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	Участие (1 за каждое, но не более 4)	4
	1.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами, родителями (законными представителями) - (конкурсы, клубы и социально-значимые акции).	Разработка проекта и его реализация	3
		Реализация проекта	2
		Участие в мероприятиях по реализации проекта	1
2. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	2.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	Отсутствие	1
		Наличие	0
	2.2. Ведение журнала и ведомости учета реализации ООП ДО в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ	Соответствует	1
		Соответствует частично\не соответствует	0
3. Реализация регионального проекта «Успех каждого ребенка»	3.1. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ, кроме естественнонаучной и технической направленности	Наличие	2
		Отсутствие	0
	3.2. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучного и технического направлений	Наличие	2
		Отсутствие	0
	3.3. Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ по платным услугам	Наличие	1
		Отсутствие	0

4. Информационная открытость	4.1. Систематическое предоставление информации на официальных страницах социальных сетей («ВКонтакте», «Одноклассники», «Инстаграм»)	Еженедельно	4
		Ежемесячно	2
		Периодически	1
		Отсутствие системы	0
	4.2. Очное представление образовательной организации (ДОУ) на публичных мероприятиях в сфере образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	Муниципальный	1
		Региональный	3
Федеральный		5	
5. Продуктивность реализации программы развития	5.1. Участие в реализации инновационной площадки	Уровень ДОУ	1
		Уровень региона	3
	5.2. Участие в работе по созданию образовательных пространств в ДОУ (музеи, выставки, в том числе интерактивных и т.п.)	За каждое 2 (но не более 3)	6
	5.3. Участие педагога в сетевом методическом взаимодействии (СМВ) (результативное участие в мероприятиях СМВ, согласно итоговых справок руководителей СМВ района)	100%	4
		Более 75%	3
		Более 50%	2
		Менее 50%	1
Отсутствие		0	
8. Развитие кадрового потенциала	6.1. Наличие первой или высшей квалификационной категории	Наличие	1
		Отсутствие	0
	6.2. Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие	1
		Отсутствие	0
	6.3. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трёх лет)	Наличие	1
	7. Обеспечение комплексной безопасности для сохранения здоровья воспитанников	7.1. Наличие выявленных нарушений по результатам проверок по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие
7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников		Отсутствие	2
		Наличие	0
7.3. Наличие выявленных нарушений по результатам проверки по соблюдению ПБ, ОТ и антитеррористической безопасности.		Отсутствие	2
		Наличие	0
8. Общественная удовлетворенность	8.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	Отсутствие	1
		Наличие	0
Итого			

Критерии для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в %)	
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.3. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	Отсутствие	1	
		Наличие	0	
	1.2. Ведение документации в соответствии с утвержденным локальным актом ДОУ	Соответствует	1	
		Не соответствует	0	
	1.3. Участие в работе ПМПК разного уровня	ДОУ	1	
Район		3		
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями, родителями (законными представителями) в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	Участие (1 за каждое, но не более 3)		
		3		
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами, родителями (законными представителями) - (конкурсы, клубы и социально-значимые акции).	Разработка проекта и его реализация		3
		Реализация плана проекта		2
		Участие в мероприятиях		1
3. Информационная открытость	3.1. Систематическое предоставление информации на официальных страницах социальных сетей («ВКонтакте», «Одноклассники», «Инстаграм»)	Еженедельно		4
		Ежемесячно		2
		Периодически		1
		Отсутствие системы		0
	3.2. Очное представление образовательной организации (ДОУ) на публичных мероприятиях в сфере образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	Муниципальный		1
		Региональный		3
Федеральный		5		
4. Качество и своевременность предоставления отчетной документации	4.1. Наличие замечаний от специалистов Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района, руководителя учреждения	Наличие		0
		Отсутствие		4
5. Продуктивность реализации программы развития	5.1. Участие в реализации инновационной площадки	Уровень ДОУ		1
		Уровень региона		3
	5.2. Участие в работе по созданию образовательных пространств в ДОУ (музеи, выставки и т.п.)		За каждое 1 (но не более 3)	
			3	
	6.3. Участие педагога в сетевом методическом взаимодействии (СМВ) (результативное участие в мероприятиях СМВ, согласно итоговых справок руководителей СМВ района)	100%		4
		Более 75%		3
Более 50%		2		
Менее 50%		1		

		Отсутствие	0
	5.4. Участие в работе Консультационного центра (проведение консультаций, встреч и т.п.)	До 25 мероприятий	0
		25-50 мероприятий	1
		Свыше 50 мероприятий	2
	5.5. Сопровождение, реализация и разработка адаптированной программы	Наличие	1
		Отсутствие	0
5.6. Сопровождение детей, имеющих нарушения здоровья (ОВЗ, сложным развитием, признаками асоциального поведения, агрессивностью, синдромом гиперактивности и т.д.) и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны педагога (исключая доплату за специфику развития).	Имеются (1 за каждого, но не более 3)	3	
	Не имеются	0	
6. Развитие кадрового потенциала	6.1. Наличие первой или высшей квалификационной категории	Наличие	1
		Отсутствие	0
	6.2. Прохождение курсов повышения квалификации	Наличие	1
		Отсутствие	0
6.3. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трёх лет)	Наличие	1	
7. Обеспечение комплексной безопасности для сохранения здоровья воспитанников	7.1. Наличие выявленных нарушений по результатам проверок по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	Наличие	0
		Отсутствие	1
	7.2. Отсутствие случаев травматизма обучающихся и работников	Отсутствие	1
		Наличие	0
	7.3. Наличие выявленных нарушений по результатам проверки по соблюдению ПБ, ОТ и антитеррористической безопасности.	Отсутствие	2
Наличие	0		
8. Общественная удовлетворенность	8.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	Отсутствие	1
		Наличие	0
Итого			50

Приложение № 9
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Ведомость педагогам

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Параметры показателя	Максимальное количество баллов	Фамилия И.О. сотрудника		
				1....	2....	3....
				Оценка ответственного лица		
1....						
2....						
3....						
Итоговая оценка в баллах						
Итоговая оценка в %						

Шкала перевода суммы баллов в размер выплаты (% от оклада (должностного оклада) педагогических работников:

Количество (сумма) полученных баллов	Размер выплаты с учетом полученных баллов (% от оклада (должностного оклада)
1- 5	1%
6-10	2%

11-15	3%
16-20	4%
21-25	5%
41-45	6%
36-40	7%
31-35	8%
26-30	9%
46-50	10%

Подпись ответственного лица _____ / _____

Приложение № 10
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Согласованно заведующим
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
от _____
/дата/
_____ Скляренко Г.Н.

**Итоговая ведомость на установление выплат за качество
(постоянная ежемесячная выплата)**

наименование образовательного учреждения
на _____ ГОД
(учебный год)

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Размер постоянной ежемесячной выплаты, руб
1	2	3	4	
Категория работников «.....»				
1				
2				
и т.д.				
Категория «.....»				
1				
2				
и т.д.				

Председатель комиссии _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Секретарь комиссии _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Члены комиссии _____ / _____ /
(подпись) (Фамилия, инициалы)

Приложение № 11
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

**Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Наличие условий для установления выплат	Индикатор измерения условий	Размер выплат в абсолютном размере, руб	Примечание
1	2	3	4	5
	Качественная организация и проведение мероприятий различного уровня на базе ДОУ или на базе учреждений-социальных партнеров (конкурсы профессионального мастерства, олимпиады, конференции, дни открытых дверей, фестивали и т.д.)	Уровень ДОУ		Наличие нормативного акта, подтверждающего участие сотрудника в организации и проведении мероприятия
		Ответственный	1000	
		Участие	500	
		Муниципальный уровень		
		Ответственный	3000	
		Участие	1000	
		Региональный уровень		
		Ответственный	10000	
2	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	Уровень ДОУ		Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие, наличие документов, подтверждающих победу.
		призер	5000	
		участник	3000	
		Муниципальный уровень		
		Дистанционное призер	2500	
		Дистанционное участник	1500	
		Очное призер	5000	
		Очное участник	3000	
		Региональный уровень		
		Дистанционное призер	1500	
		Дистанционное участник	1000	
		Очное призер	10 000	
		Очное участник	5000	

		Всероссийский уровень		
		Дистанционное призер	1000	
		Дистанционный участник	500	
		Очное призер	15 000	
		Очное участник	10 000	
3	Результативность участия воспитанников в различных мероприятиях (наличие победителей (призеров), в том числе в составе группы)	Уровень ДОУ		Наличие документов, подтверждающих победу, участие.
		призер	500	
		участник	300	
		Муниципальный уровень		
		Дистанционное призер	500	
		Дистанционный участник	300	
		Очное призер (групповое участие)	2500	
		Очное призер (индивидуальное участие)	1000	
		Очное участник	500	
		Региональный уровень		
		Дистанционное призер	500	
		Дистанционный участник	300	
		Очное призер	3000	
		Очное участник	2500	
		Всероссийский уровень		
		Дистанционное призер	500	
		Дистанционный участник	300	
		Очное призер	5000	
		Очное участник	4000	
4.	Представление педагогического опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях	Уровень ДОУ		Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие, наличие документов, подтверждающих предоставление опыта
		Очное		
		Муниципальный уровень	3000	
		Региональный уровень	4000	
		Всероссийский уровень	5000	
		Дистанционное		
		Муниципальный уровень	500	

		Региональный уровень	500				
		Всероссийский уровень	500				
5	Наличие публикации	Печатные издания	3000	Наличие документов, подтверждающих публикацию педагогического материала.			
		Электронные издания	500				
6	Подготовка победителя (призера) конкурса профессионального мастерства (очного этапа), конкурса на получение гранта и иного конкурса	Победитель		Наличие документов, подтверждающих факт участия в подготовке.			
		муниципальный	3000				
		региональный	4000				
		всероссийский	5000				
		Призер					
		муниципальный	2500				
		региональный	3500				
		всероссийский	4500				
		Участник					
		муниципальный	1000				
региональный	1500						
всероссийский	2000						
7	Результат рейтингования учреждения по итогам оценки эффективности деятельности ОУ за год	Сотрудники ДОУ (кроме старшего методиста, старшего воспитателя, специалиста административно-хозяйственной деятельности (начальника отдела))		На основании сводной рейтинговой информация о деятельности муниципальных образовательных организаций за отчетный год			
		1 место	750				
		2-3 место	500				
		4-5 место	250				
		Старший методист, специалист административно-хозяйственной деятельности (начальника отдела), Старший воспитатель					
		1 место	5000				
		2-3 место	2500				
		4-5 место	1250				
		8	Совершенствование финансово-хозяйственной деятельности учреждения		Своевременное принятие управленческих решений в целях эффективного расходования бюджетных средств	2500	Наличие распоряжения (приказа), письма, служебной записки.
					Отсутствие на конец отчетного периода (года) задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками, просроченной по вине учреждения	2500	
Соблюдение установленных сроков отчетности и предоставление информации, оперативность и мобильность.	2500						

9	Поощрение по рекомендациям, руководителя, заместителей заведующего, председателя ППО, вышестоящих органов.	Уровень ДОУ	по 500 за одно мероприятие, либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, организация и проведение мероприятий района, посёлка: общественные акции, слеты иные творческие, культмассовые, спортивные мероприятия, повышающие авторитет и имидж организации и района т.д. Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок особо важных и сложных заданий руководства Наличие распоряжения (приказа), письма, служебной записки
		Муниципальный уровень в том числе посёлка	по 1000 за каждое, либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	
		Региональный уровень	по 3000 за каждое, либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	
10.	Высокая интенсивность и качественная работа по организации оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей на базе ДОУ	Формирование пакета документов для обеспечения деятельности лагеря (разработка, корректировка)	1500	Наличие локального нормативного акта, подтверждающего участие сотрудника в подготовке и организации работы оздоровительного лагеря
		Качественное выполнение трудовых обязанностей работниками лагеря, согласно штатного расписания:		
		— ответственный за организацию и работу лагеря (начальник лагеря)	10 000	
		— педагогические работники	5000	
		— обслуживающий персонал (рабочие, служащие)	3000	
		Участие иных работников в организации досуговых мероприятий, согласно плана лагеря	1500	

Приложение № 12
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Общие сведения:

Ф.И.О. должностного лица, предоставляющего ведомость	
Должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Дата предоставления в комиссию	

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Условия установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) *	Наличие подтверждающих документов, краткие комментарии	Заключение Комиссии (заполняется Комиссией) **	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка подписи, дата

Оценка деятельности работников:

* Заполняется в соответствии с приложениями № 1 или № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

** Указывается размер выплат в процентах от установленного должностного оклада в соответствии с приложением № 1 или № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Дополнительная информация

Председатель комиссии	_____	/_____/	
	(подпись)	(Фамилия, инициалы)	
Секретарь комиссии	_____	/_____/	
	(подпись)	(Фамилия, инициалы)	
Члены комиссии	_____	/_____/	
	(подпись)	(Фамилия, инициалы)	

