

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Первичной
профсоюзной организации
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
_____ Е.А. Земляк

ПРИНЯТО:
общим собранием
трудового коллектива

УВЕРЖДЕНО
Приказом НРМДОБУ Д/С
«БУРАТИНО»
№ 391-о от «24» ноября 2021
«Об утверждении локальных актов
об установлении системы оплаты
труда работников НРМДОБУ Д/С
«БУРАТИНО» (в новой редакции)

Протокол № 19
от «24» ноября 2021

Протокол № 3
от «24» ноября 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 21.12.2017 № 16-нп «О внесении изменений в приложения 1, 2 к приказу Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», постановлением Администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района», внесенными постановлениями администрации Нефтеюганского района от 19.09.2017г. № 1612-па-нпа, от 05.02.2018г. №163-па-нпа, от 31.05.2018г. №864-па-нпа, от 09.04.2019 № 777-па-нпа, от 25.02.2020 №201-па-нпа, от 16.04.2021г. №625-па-нпа, от 24.05.2021г. №821-па-нпа, от 27.09.2021 № 1660-па-нпа, от 23.11.2021 №2042-па-нпа, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «БУРАТИНО», подведомственному Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района (далее соответственно – работники, Учреждение), 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 Учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает схемы расчета

должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3 Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6540 рублей (далее-ставка заработной платы)».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
- приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- приказа Министерства труда Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2016 года № 14-0/10/В-2253;
- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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

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

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

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.6. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

1.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения».

1.9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета

стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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

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

2.3. Перечень должностей руководителей Учреждения и его заместителей указан в *таблице 1* настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категории работников	Наименование должностей
1	2	3
1.	Руководители	Заведующий
2.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: заведующий хозяйством

2.4. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

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

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

2.5. Перечень должностей специалистов указан в *таблице 2* настоящего Положения.

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель; старший воспитатель, учитель-логопед;
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по кадрам, специалист по закупкам;

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

2.7. Перечень должностей служащих учреждения указан в *таблице 3* настоящего Положения.

Перечень должностей служащих учреждения

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

2.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается в размере:

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки.

2.10. Размер базового коэффициента указан в *таблице 4* настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

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

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.11. Коэффициент территории устанавливается в Учреждении - 1,2, как расположенного в сельской местности.

2.12. Размер коэффициента специфики работы указан в *таблице 5* настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
I	Работа в дошкольной образовательной организации - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,35 0,30

II	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
III	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
IV	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
V	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее-КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
VI	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
VII	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
VIII	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	
IX	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
X	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
XI	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	
XII	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
XIII	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
XIV	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф - повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,40

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

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

2.13.1 Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью Учреждения, в размере, приведенном в *таблице 6* настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.13.2 Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью Учреждения.

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

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания,
---	---

	спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05

почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

2.15. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю и его заместителям на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда, и утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района.

2.16. Размер коэффициента масштаба управления приведен в *таблице 8* настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 3	0,10

2.17. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Учреждения и его заместителям на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления, и утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политике Нефтеюганского района.

2.18. Размер коэффициента уровня управления установлен в *таблице 9* настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Должность	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
Заведующий	Уровень 1	1,05
Заведующий хозяйством	Уровень 3	0,35

2.19. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 10 настоящего Положения) и коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

2.20. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.21. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения 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 Учреждения 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях);

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 26.02.2014 № 460 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), 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), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Виды выплат, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

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

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или

		<p>день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	<p>- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;</p> <p>- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.</p>
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	<p>Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы (условия выплат при расширении зон обслуживания, увеличения объема работ определены в Приложении 1, к настоящему Положению).</p> <p>Оформляется приказом руководителя по</p>

			согласованию сторон.
6.	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 муниципальных учреждениях Нефтеюганского района»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	до 50 %	

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11, содержащейся в пункте 3.5 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашением и коллективным договором.

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;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат закреплены разделами настоящего Положения:

- за интенсивность и высокие результаты работы - раздел V;
- за качество выполняемых работ - раздел VI;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год - раздел VII.

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

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5

1.	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	<p>0 - 50% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям</p> <p>(для вновь принятых (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год - 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям</p>	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	<p>- в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;</p> <p>- в процентах от должностного оклада работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;</p> <p>- в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p>	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата за результативность участия в конкурсе «Педагог Года»			

1.3.1.	Победитель 1 место	Две ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.3.2.	Призер 2 место	Полторы ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.3.3.	Призер 3 место	Ставка заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	В течение одного года с момента установления выплаты	ежемесячно
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы:			
1.4.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	30% должностного оклада (тарифной ставки) работника	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при	- в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления	в соответствии с показателями эффективности деятельности по	единовременно, в пределах экономии

	выполнении услуг (работ)	районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	факту получения результата	средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
2.3.1.	за квартал	до 1,0 фонда оплаты труда работника	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.2.	за год	до 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.4. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с *таблицей 13* настоящего Положения.

Таблица 13

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Срок лишения
1	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

		установленной сфере деятельности	
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 не правомерное 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 сторонних лиц и организаций	по факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

4.5. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия) с участием представителей первичной профсоюзной организации, утвержденной приказом заведующего НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»).

4.6. Деятельность Комиссии регламентируется Положением о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОННОГО

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 специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

5.2. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3. Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце, на основании ведомости /Приложение 2/. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.4. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 30 процентов от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются в соответствии с *таблицей 13* настоящего Положения.

VI. Порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

6.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников муниципальных и автономных образовательных организаций, установленных приказом Департамента образования и молодежной политики администрации Нефтеюганского района от 22.08.2017г. № 613-О «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций».

6.2. Установление стимулирующих выплат заместителю руководителя (заведующему хозяйством) и педагогическим работникам Учреждения за качество выполняемых работ осуществляется по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников.

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).

6.3. Оценка эффективности и качества профессиональной деятельности заместителя руководителя (заведующего хозяйством) и педагогических работников Учреждения определяется с учетом эффективности работы Учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности определенных Контрольной картой /Приложения 3-9/.

6.4. Заместитель руководителя (заведующий хозяйством), педагогические работники самостоятельно представляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат контрольную карту, отражающую эффективность и качество профессиональной деятельности, самоанализ своей деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, копии подтверждающих документов и несут персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных в комиссию по установлению стимулирующих выплат. Контрольные карты представляются в Комиссию в срок до 15 сентября.

6.5. Ответственные должностные лица, утвержденные приказом руководителя, представляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат информационную справку по результатам деятельности педагогических работников, подтверждающую достоверность предоставленных данных. Справка представляется не позднее, чем за один день до заседания Комиссии.

6.6. Комиссия в установленные сроки проводит проверку представленных контрольных карт на предмет достоверности указываемой информации и соответствия нормативам оценки.

6.7. Результатом проверки контрольной карты является заключение Комиссии с указанием итоговой оценки эффективности деятельности работника в процентах и размера выплаты в рублях. По результатам проверки контрольных карт, Комиссия составляет протокол, содержащий итоговый оценочный лист результативности труда работника по форме согласно [Приложению 10](#) к настоящему Положению.

6.8. Контрольная карта подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работника Учреждения.

6.9. Размер выплаты не может превышать 50 процентов произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника 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:

$$РВ=(СЗП*БК*РК*СК)*ОЭ,$$

где

РВ – размер выплаты (в рублях);

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

РК – районный коэффициент;

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

ОЭ – итоговая оценка эффективности деятельности работника в процентах.

6.10. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ проводится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в сентябре (оцениваются итоги работы за период с 1 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года) в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

6.11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на срок один год, производится ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

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

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

6.14. Вновь принятым работникам (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента 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 календарный год с даты приема (назначения) на должность.

6.15. По истечении одного года работы в должности в отношении работника проводится оценка эффективности его деятельности в соответствии с пунктами 6.2 – 6.13 настоящего Положения, далее - по срокам, определенным для проведения оценки эффективности деятельности работника.

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

6.17. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может устанавливаться 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.

6.18. Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) определены в [Приложении 11](#) настоящего Положения.

6.19. По мере возникновения условий для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), определенных в [Приложении 11](#) к настоящему Положению, руководитель Учреждения, его заместители, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета 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.

6.20. Комиссия проводит проверку представленных материалов на предмет соблюдения условий для установления единовременной (разовой) выплаты, наличия подтверждающих документов и их достоверность.

По результатам проверки Комиссия определяет размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Заполняет графу «Заключение комиссии» в сводной ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты.

Сводная ведомость на установление единовременной (разовой) выплаты подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

6.21. На основании оформленной сводной ведомости на установление единовременной (разовой) выплаты, Комиссия составляет протокол.

6.22. Выплата производится единовременно и не зависит от фактически отработанного времени.

6.23. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

При наличии нескольких условий для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), размеры выплат суммируются, и не могут превышать 200 (двести) процентов от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.24. Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям и призерам в номинациях:

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

Размер выплаты за результативность участия в конкурсе «Педагог Года» устанавливается исходя из ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплата устанавливается на срок один год и выплачивается ежемесячно.

VII. Порядок установления премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

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

7.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

7.3. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал и год выплачивается в декабре финансового года.

7.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал:

7.4.1. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности, с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается 1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

7.4.3. Премияльная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в соответствии с критериями /Приложение 13/, утверждённым настоящим Положением.

7.4.4. По итогам квартала до 10 числа месяца следующего за отчетным периодом, руководитель и его заместители, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета предоставляют в Комиссию ведомость с указанием условий для премирования

работников, по форме согласно [Приложению 14](#) к настоящему Положению, с указанием подтверждающих документов.

7.4.5. Руководитель и его заместители предоставляют в Комиссию справку с указанием условий для премирования работников.

Расчет размера выплаты по итогам квартала высчитывается по формуле:

$$ПВ = кНБ * (ФЭ / оСБ),$$

где

ПВ – премиальные выплаты по итогам за квартал;

кНБ – количество набранных баллов сотрудником;

ФЭ – фактическая имеющаяся экономия по фонду оплаты труда в учреждении на момент премиальной выплаты;

оСБ – общая сумма баллов, которая набрана всеми сотрудниками учреждения по определенным в Положении критериям.

7.5. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается 1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

7.5.1. Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности, с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5.2. Сотрудникам, проработавшим неполный календарный год, выплата начисляется пропорционально отработанному времени в календарном году.

Выплата производится за фактически отработанное время в календарном году, на основании ведомости по форме согласно [Приложению 15](#) к настоящему Положению, утвержденной приказом заведующего. В отработанное время включается:

фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

периоды времени, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности (больничный лист), всех видов отпуска (без сохранения содержания, учебный, очередной).

7.5.3. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за год, определяется исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

И высчитывается по формуле:

$$ПВ = кРД * (ФЭ / оРД),$$

где

ПВ – премиальные выплаты по итогам за год;

кРД- количество фактически отработанных рабочих дней в году конкретного работника;

ФЭ – фактическая имеющаяся экономия по фонду оплаты труда в учреждении на момент премиальной выплаты;

оРД – общая сумма фактически отработанных рабочих дней в году, которая набрана всеми сотрудниками учреждения.

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

7.5.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с *таблицей 14* настоящего Положения.

Таблица 14

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации, неквалифицированная подготовка документов	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
5.	Наличие неснятого дисциплинарного взыскания	100%

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам, (из числа педагогических работников), осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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

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

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

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

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

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении

ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 установленного должностного оклада (тарифной ставки) с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических и руководящих работников организаций, производится с учетом установленной нагрузки при условии соблюдения норм постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В случаях, когда основная занимаемая должность составляет менее ставки, когда работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях совместительства по основному месту работы в соответствии со статьями 282-287 Трудового кодекса Российской Федерации, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях совместительства, путем доведения до одной ставки.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников, за исключением:

- внешних совместителей;
 - педагогических работников, находящихся в длительном отпуске до одного года;
 - работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
 - работников, отработавших менее одного месяца на дату издания приказа.
- Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:
- 23 февраля и 8 Марта;
 - День учителя (День дошкольного работника);
 - День округа;
 - Юбилей организации (5 лет, 10 лет, а также в последующем каждые пять лет).

Размер единовременной премии составляет 5 000 тысяч рублей.

8.5. Для обеспечения социальной защищённости работников организации, членов их семей и неработающих пенсионеров устанавливаются выплаты социального характера:

8.5.1. 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 категории «Руководители» и «Специалисты» (педагогический персонал) - в размере не менее 25 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

- по должностям категории «Специалисты» (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) - в размере не менее 17 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

- по должностям категории «Служащие» - не менее 15 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

- по должностям категории «Рабочие» - не менее 10 тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

8.5.2. Выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 15 лет в размере 10 000 рублей.

Для получения выплаты работник предоставляет руководителю организации:

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

8.5.3. Материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 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.

8.5.4. Материальная помощь близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 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.

8.5.5. Материальная помощь неработающим пенсионерам, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 15 лет и прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию, 1 раз в год ко Дню Учителя (Дню дошкольного работника) в размере 4 000 рублей.

Для получения материальной помощи неработающий пенсионер предоставляет руководителю учреждения:

- заявление о предоставлении материальной помощи;
- копию трудовой книжки;
- реквизиты для перечисления выплаты.

Копия трудовой книжки заверяется кадровой службой организации при предъявлении оригинала документа.

8.5.6. Оплата проезда по фактическим расходам к месту погребения близких родственников (супруг (а), родители, дети) в пределах Российской Федерации.

Для оплаты проезда работник предоставляет руководителю организации:

- заявление об оплате проезда;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти;
- оригиналы проездных документов.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

8.6. Выплаты социального характера, предусмотренные подпунктами 8.5.1-8.5.6 пункта 8.5, производятся на основании приказа руководителя организации.

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

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

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

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20 процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

на иные выплаты 10 процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат.

9.3. На цели премирования не может быть использована экономия фонда заработной платы, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

9.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

X. Заключительные положения

10.1. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя.

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

10.3. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Условия установления доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнения обязанностей

№ п/п	Критерии (вид деятельности)	Категория работников	Условия	Должность	Периодичность выплаты	Размер выплаты в % от должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии) с увеличением на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
1.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	1.1.Руководитель 3 уровня	Выполнение дополнительной работы по: сопровождению ведомостей по родительской плате, возврата компенсации части родительской платы и обеспечению контроля за своевременной родительской платой.	Заведующий хозяйством	ежемесячно	5%

			Выполнение дополнительной работы по сопровождению и обновлению информации на официальном сайте www.bus.gov.ru	Заведующий хозяйством	ежемесячно	5%
		1.2.Служащие	Выполнение дополнительной работы по: - Формированию пакета документов на компенсацию части родительской платы и льготе по родительской плате. - Ведению ежемесячных реестров квитанций оплаты родителями.	Секретарь руководителя	ежемесячно	5%
			Выполнение дополнительной работы по внесению сведений в муниципальную информационно-аналитическую систему «АВЕРС», обеспечивающий учёт воспитанников и сотрудников ДОУ.	Секретарь руководителя	ежемесячно	10%
			Выполнение дополнительной работы по информационному и техническому администрированию официального сайта ДОУ. Информационное администрирование предполагает: сбор, обобщение, редактирование и корректировку предоставленной информации, размещение статистической и оперативной информации о контингенте воспитанников, кадрах, различных направлениях работы, регулярное размещение публичных отчетов, отчетов о самообследовании и финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, модернизацию структуру и изменение дизайна сайта. Техническое администрирование сайта включает в себя: исправность работы сайта 24 часа в сутки, подбор и настройку хостинга, исправность и работоспособность всех его составляющих, создание почтовых ящиков.	Специалист по кадрам	ежемесячно	10%
		1.3.Рабочие	Выполнение дополнительной работы по приготовлению мыльно-содового раствора в соответствии с требованиями СанПин.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	ежемесячно	5%

Приложение 2
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

УТВЕРЖДЕНО
приказом НРМДОБУ
«Д/С «БУРАТИНО»
от _____ № _____
/дата/

Ведомость на установление выплат за интенсивность работы и высокие результаты работы (постоянная
ежемесячная выплата)

наименование образовательного учреждения

за _____ 20 ____ года
(месяц)

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Размер постоянной ежемесячной выплаты, %	Причина невыплаты (указать содержание упушения)
1	2	3	4	5
Категория «Прочие специалисты»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Служащие»				
1				
2				
3				
и т.д.				
Категория «Рабочие»				
1				
2				
3				
и т.д.				

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности заведующего хозяйством
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с « » 20 г. по « » 20 г.
Дата заполнения	« » 20 г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание
1	2	4	5	6	7	8
1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)	1.1. Исполнение финансовых показателей по расходам по итогам финансового года	99-100%	4			Подтверждающий документ (отчет, справка руководителя)
		менее 99%	0			
	1.2. Исполнение показателей качества по итогам финансового года	95-100%	4			
		менее 95%	0			
	1.3. Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	3			
		наличие	0			
1.4. Отсутствие замечаний по итогам проведения инвентаризации, проверок контролирующих органов	отсутствие	5				
	наличие	0				
1.5. Привлечение внебюджетных средств на развитие Учреждения	наличие	5			Справка о дополнительных средствах, привлечённых или какая помощь учреждению оказана спонсорами	
	отсутствие	0				
2. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	2.1. Работа с обслуживающим и педагогическим персоналом по выполнению охраны, безопасности труда, СанПин; по организации питания в ДОУ	наличие (1 за каждое мероприятие, но не более 3)	3		Справка о проведенных мероприятиях за отчетный период	
		отсутствие	0			
	2.2. Отсутствие случаев травматизма обучающихся и работников	отсутствие	3		Справка об отсутствии травматизма	
		наличие	0			
	2.3. Отсутствие случаев выявления нарушений требований законодательства в сфере информационной	отсутствие	3		Отсутствие замечаний по результатам мониторинга	
		наличие	0			

	безопасности (предоставление финансовой и статистической отчетности в установленные сроки)					га
3. Обеспечение деятельности учреждения	3.1. Оперативная ликвидация аварийной ситуации инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения в не рабочее время	наличие (1 за каждое, но не более 3)	3			Справка, регистраци я в журнале
		отсутствие ситуации	0			
	3.2. Контроль за заключением, а также за своевременным и качественным исполнением договорных обязательств на содержание, обслуживание учреждения	наличие	4			Справка руководи теля
		отсутствие	0			
	3.3. Наличие плана и отчетности по проведению обновления развивающей среды и материально-технической базы	наличие и реализация плана	3			План на отчетный период, отчет о выполнении и плана
		отсутствие	0			
	3.4. Обеспечение сохранности и надлежащий учет материальных ценностей. Своевременное списание материальных ценностей и постановка их на подотчет	наличие замечаний	0			При наличии справка руководи теля
		отсутствие замечаний	4			
4. Качество и своевременность предоставления отчетной документации	Наличие замечаний от специалистов ДООМП НР, руководителя учреждения, контролирующих органов	наличие	0			
		отсутствие	3			
5. Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДООУ, родители, дети)	отсутствие	3			
		наличие	0			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ / _____

Секретарь: _____ / _____ / _____

Члены комиссии:

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

/дата/ /подпись/ /Фамилия, имя, отчество/

Приложение 4
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

**Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной
деятельности старшего воспитателя НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»**

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с « » 20 г. по « » 20 г.
Дата заполнения	« » 20 г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ/ответственный за предоставление)
1	2	4	5	6	7	8
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	92 и выше	2			Справка по результатам анкетирования/)
		90 и ниже	0			
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1.Наличие договора (соглашения) о сотрудничестве, и реализации плана мероприятий	наличие (1 за каждое, но не менее 3-х)	3			Сертификат, приказ, договор, соглашение, справка руководителя
		отсутствие	0			
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и реализация его плана	4			
		отсутствие	0			
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	1			Справка руководителя, предписания
		наличие	0			
		Отсутствие проверок	0			
4. Продуктивность	4.1.Исполнение	более 95%	3			

реализации программы развития учреждения	плана методической работы учреждения					Отчет Выписка или Справка
		менее 95%	0			
	4.2. Разработка и реализация инновационных программ, проектов, имеющих существенное значение для развития ДОУ.	Наличие утвержденной программы или проекта	2			
отсутствие		0				
5. Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Участие в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие	1			Приказ, Сертификаты/ справка руководителя СМВ
		отсутствие	0			
	5.2. Наличие авторских публикаций, выполняемых в течение года педагогами и/или лично	Педагог (не менее 4-х)	1			Приказ, сертификат, диплом Справка
		Лично (1 за каждое, но не более 4)	4			
		отсутствие	0			
	5.3. Качество и своевременность предоставления отчетной документации, (наличие замечаний от специалистов ДОиМП НР, руководителя учреждения)	наличие	0			Справка руководителя
		отсутствие	3			
	5.4. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2			Приказ, справка
	5.5. Участие в реализации инновационной площадки.	Уровень ДОУ	1			
		Уровень региона	3			
6. Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми образовательными потребностями	Охват детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на бесплатной основе	положительная динамика по сравнению с прошлым периодом	5			Отчетности по форме № 1-ДОП, раздел 2
		нет динамики	0			
7. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционные)	Участие педагогов (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Диплом, Грамота Справка
		Личное участие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			
		Отсутствие	0			
8. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных	8.1. Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников	Отсутствие	1			Справка об отсутствии травматизма
		наличие	0			

условий образовательного процесса	8.2.Сохранение здоровья обучающихся (снижение или стабильный % заболеваемости)	Снижение (стабильное)	2			Справка медсестры
		Повышение	0			
9.Развитие кадрового потенциала	Методическое сопровождение педагогов в течении прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории	личный вклад в аттестационный период педагогов (2 за каждого, но не более 6) по факту прохождения аттестации или присвоения категории	6			Приказ, справка руководителя
		Отсутствие	0			
10.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	Отсутствие	1			Справка руководителя
		наличие	0			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) _____ / _____ /
/ _____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия , имя, отчество/

Приложение 5
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
воспитателя НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ/ответственный за предоставление)
1	2	4	5	6	7	8
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	1.1. Выполнение плана посещаемости в соответствии с муниципальным заданием	60% и более	3			Мониторинг посещаемости/ст.воспит.
		Менее 60%	0			
	1.2. Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	91 и выше	2			Справка по результатам анкетирования/ст.воспит.
		90 и ниже	0			
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	участие (не менее 3-х)	2			Сертификат, приказ, справка ст.воспит
		отсутствие	0			
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и его реализация	3			
		2.3. Разработка и реализация социально значимых проектов.	реализация проекта	2		
участие в мероприятиях по реализации проекта	1					
	3. Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	3.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	отсутствие	1		
наличие			0			
3.2. Выполнение образовательной программы в полном объеме (ведение журнала учета реализации ОП ДОУ, ведомости учета реализации и другой документации в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ)		Соответствует	1			справка ст.воспитателя
		не соответствует	0			
4. Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми образовательными потребностями	4.1.Наличие системы работы (реализация проектов, программ дополнительного образования (кружковая работа, творческие мастерские) с детьми, проявляющими способности в разных видах деятельности	наличие утверждённой программы, реализация учебных планов, графика работы, журнала учета посещаемости, презентация итогов работы.	2			Приказ справка
		отсутствие	0			
	4.2.Результативное участие в различных конкурсах. Наличие победителей и призеров в	Победители и призеры, дипломанты: 2-5 человека	2			

	социально значимых конкурсах, смотрах, выставках (рекомендованных ДОиМП НР)	более 5-х	4			Дипломы, Грамоты справка
		Отсутствие	0			
5. Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Очное представление опыта работы педагога в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификаты/справка руководителя СМВ
		Отсутствие	0			
	5.2. Наличие собственных педагогических, методических разработок (информационные сборники, публикации, методические рекомендации, программы, проекты)	Наличие (не менее 5ти)	2			Приказ, сертификат, диплом справка
		Отсутствие	0			
	5.3. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2			
	5.4. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трех лет)	Наличие плана	1			
5.5. Участие в реализации инновационной площадки.	Уровень ДОУ	1				
	Уровень региона	3				
6. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционные)	Наличие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Диплом, Грамота справка
		Наличие более 3-х	5			
		Отсутствие	0			
7. Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	7.1. Вовлечение родителей (законных представителей) для участия в семейных клубах, конкурсах, фестивалях, социально значимых акциях разного уровня	ДОУ Охват родителей (законных представителей) на каждом семейном клубе не менее 70%; (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификат, грамота, справка ст. воспитателя
		Посёлок, район (2 за каждое, но не более 4-х)	4			
	7.2 Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и детьми инвалидами.	Наличие плана, соответствие деятельности плану	1			Приказ, справка ст. воспитателя
		Отсутствие данной категории детей	0			
		Отсутствие плана и результатов работы	0			
8. Создание условий для	8.1. Отсутствие случаев травматизма воспитанников и	Отсутствие	1			Справка от ответствен

сохранения здоровья обучающихся	работников	наличие	0			ного по ОТ
	8.2.Сохранение здоровья обучающихся (снижение или стабильный % заболеваемости)	Снижение (стабильный)	2			Справка медсестры
		Повышение	0			
9.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДООУ, родители, дети)	отсутствие	1			Справка руководителя, ст. воспитателя
		наличие	0			
	Систематическое предоставление информации на официальные страницы социальных сетей учреждения («ВКонтакте», «Инстаграм», «Одноклассники».	наличие	1			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) _____ / _____ /
 _____ / _____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия, имя, отчество/

Приложение 6
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Общие сведения:

Наименование ДООУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Дата заполнения	«__» ____ 20__ г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ /ответственный за предостав

1	2	4	5	6	7	ление)	
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	91 и выше	1			Справка по результатам анкетирования/ст.во сп.)	
		90 и ниже	0				
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	участие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Сертификат, приказ, справка ст.воспит	
		отсутствие	0				
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и его реализация	3				
		разработка и реализация социально значимых проектов.	2				
2.3. Разработка и реализация социально значимых проектов.	участие в мероприятиях по реализации проекта	1					
	отсутствие	0					
3. Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	3.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	отсутствие	1			справка ст. воспитателя	
		наличие	0				
	3.2 Выполнение образовательной программы в полном объеме (ведение журнала учета реализации ОП ДОУ, ведомости учета реализации и другой документации в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ)	Соответствует	1				
		не соответствует	0				
4. Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми образовательными потребностями	4.1.Наличие системы работы (реализация проектов, программ дополнительного образования (кружковая работа, творческие мастерские) с детьми, проявляющими способности в разных видах деятельности	наличие утверждённой программы, реализация учебных планов, графика работы, журнала учета посещаемости, презентация итогов работы.	2			Приказ справка	
		отсутствие	0				
	4.2. Результативное участие в различных конкурсах. Наличие победителей и призеров в социально значимых конкурсах, смотрах, выставках (рекомендованных	Победители и призеры, дипломанты: (2 за каждое, но не более 6)	6			Дипломы, Грамоты справка	
		Отсутствие	0				

	ДОиМП НР)					
5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Очное представление опыта работы педагога в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие (1 за каждое, но не более 2)	2			Приказ, Сертификаты/справка руководителя СМВ
		Отсутствие	0			
	5.2. Наличие собственных педагогических, методических разработок (информационные сборники, публикации, методические рекомендации, программы, проекты)	Наличие (1 за каждое, но не более 2х)	2			Приказ, сертификат, диплом справка
		Отсутствие	0			
	5.3. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2			
5.4. Участие в реализации инновационной площадки.	Уровень ДОУ	1				
	Уровень региона	3				
6. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционно)	Наличие (2 за каждое, но не более 6)	6			Диплом, Грамота справка
		Отсутствие	0			
7.Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	Вовлечение родителей (законных представителей) для участия в семейных клубах, конкурсах, фестивалях, социально значимых акциях разного уровня	ДОУ Охват родителей (законных представителей) на каждом семейном клубе не менее 70%; (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификат, грамота, справка ст. воспитателя
		Посёлок, район (2 за каждое, но не более 6-х)	6			
	7.2 Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и детьми инвалидами.	Наличие плана, соответствие деятельности плану	1			
		Отсутствие данной категории детей	0			
		Отсутствие плана и результатов работы	0			
8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	8.1.Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников	Отсутствие	1			Справка от ответственного по ОТ
		наличие	0			
	8.2.Сохранение здоровья обучающихся (снижение или стабильный % заболеваемости)	Снижение (стабильный)	2			Справка медсестры
		Повышение	0			

9.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			Справка руководителя, ст. воспитателя
		наличие	0			
	Систематическое предоставление информации на официальные страницы социальных сетей учреждения («ВКонтакте», «Инстаграм», «Одноклассники»).	наличие	1			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С _____ результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на)
/ _____ / _____ / _____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия, имя, отчество/

Приложение 7
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
музыкального руководителя НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Дата заполнения	«__» ____ 20__ г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ /ответственный за предоставление)
1	2	4	5	6	7	
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	91 и выше	1			Справка по результатам анкетирования/ст.воспит.сп.)
		90 и ниже	0			
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	участие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Сертификат, приказ, справка ст.воспит
		отсутствие	0			
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и его реализация	3			
		2.3. Разработка и реализация социально значимых проектов.	разработка проекта и его реализация	2		
	участие в мероприятиях по реализации проекта		1			
3. Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	3.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	отсутствие	1			справка ст. воспитателя
		наличие	0			
	3.2 Выполнение образовательной программы в полном объеме (ведение журнала учета реализации ОП ДОУ, ведомости учета реализации и другой документации в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ)	Соответствует	1			
		не соответствует	0			
4. Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми образовательными потребностями	4.1.Наличие системы работы (реализация проектов, программ дополнительного образования (кружковая работа, творческие мастерские) с детьми, проявляющими способности в разных	наличие утверждённой программы, реализация учебных планов, графика работы, журнала учета посещаемости, презентация	2			Приказ справка

	видах деятельности	итогов работы.				
		отсутствие	0			
	4.2. Результативное участие в различных конкурсах. Наличие победителей и призеров в социально значимых конкурсах, смотрах, выставках (рекомендованных ДОиМП НР)	Победители и призеры, дипломанты: (2 за каждое, но не более 6)	6			Дипломы, Грамоты справка
	Отсутствие	0				
5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Очное представление опыта работы педагога в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие (1 за каждое, но не более 2)	2			Приказ, Сертификаты/справка руководителя СМВ
		Отсутствие	0			
	5.2. Наличие собственных педагогических, методических разработок (информационные сборники, публикации, методические рекомендации, программы, проекты)	Наличие (1 за каждое, но не более 2х)	2			Приказ, сертификат, диплом справка
		Отсутствие	0			
	5.3. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2			
	5.4. Участие в реализации инновационной площадки.	Уровень ДОУ	1			
Уровень региона		3				
6. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционно)	Наличие (2 за каждое, но не более 6)	6			Диплом, Грамота справка
		Отсутствие	0			
7.Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	Вовлечение родителей (законных представителей) для участия в семейных клубах, конкурсах, фестивалях, социально значимых акциях разного уровня	ДОУ Охват родителей (законных представителей) на каждом семейном клубе не менее 70%; (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификат, грамота, справка ст. воспитателя
		Посёлок, район (2 за каждое, но не более 6-х)	6			
	7.2 Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и детьми инвалидами.	Наличие плана, соответствие деятельности плану	1			
		Отсутствие данной категории детей	0			
		Отсутствие плана и результатов работы	0			

8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	8.1.Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников	Отсутствие	1			Справка от ответственного по ОТ
		наличие	0			
	8.2.Сохранение здоровья обучающихся (снижение или стабильный % заболеваемости)	Снижение (стабильный)	2			Справка медсестры
		Повышение	0			
9.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			Справка руководителя, ст. воспитателя
		наличие	0			
	Систематическое предоставление информации на официальные страницы социальных сетей учреждения («ВКонтакте», «Инстаграм», «Одноклассники».	наличие	1			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С _____ результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) _____ / _____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия , имя, отчество/

Приложение 8
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности
учителя-логопеда НРМДОБУ Д/С "БУРАТИНО"

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с « » 20 г. по « » 20 г.
Дата заполнения	« » 20 г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ/ответственный за предоставление)
1	2	4	5	6	7	
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	1.1.Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	91 и выше	1			Справка по результатам анкетирования/ст.восп.)
		90 и ниже	0			
	Организация получения образования воспитанниками с ОВЗ	наличие программы	3			Приказ, справка
		отсутствие детей с ОВЗ	0			
		отсутствие программы	0			
2.Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	участие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Сертификат, приказ, справка ст.воспит
		отсутствие	0			
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и его реализация	3			
		реализация проекта	2			
3.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	3.1.Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	отсутствие	1			справка ст. воспитателя
		наличие	0			
	3.2 Выполнение образовательной программы в полном объеме (ведение журнала учета реализации ОП ДОУ, ведомости учета реализации и другой документации в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ)	Соответствует	1			
		не соответствует	0			
	Участие в ПМПК разного уровня	участие	2			
4.Реализация	4.1.Наличие системы	наличие	1			Приказ

портфеля проектов «Доступное дополнительное образование для детей в Югре»	работы (реализация проектов, программ дополнительного образования (кружковая работа, творческие мастерские) с детьми, проявляющими способности в разных видах деятельности	утверждённой программы, реализация учебных планов, графика работы, журнала учета посещаемости, презентация итогов работы.				справка
		отсутствие	0			
	4.2. Результативное участие в различных конкурсах. Наличие победителей и призеров в социально значимых конкурсах, смотрах, выставках (рекомендованных ДОиМП НР)	Победители и призеры, дипломанты: (2 за каждое, но не более 6)	6			Дипломы, Грамоты справка
		Отсутствие	0			
5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Участие педагога в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификаты /справка руководителя СМВ
		Отсутствие	0			
	5.2. Наличие собственных педагогических, методических разработок (информационные сборники, публикации, методические рекомендации, программы, проекты)	Наличие (1 за каждое, но не более 2х)	2			Приказ, сертификат, диплом справка
		Отсутствие	0			
5.3. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2				
6. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционно)	Наличие (1 за каждое, но не более 6)	6			Диплом, Грамота справка
		Отсутствие	0			
7.Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	7.1.Вовлечение родителей (законных представителей) для участия в семейных клубах, конкурсах, фестивалях, социально значимых акциях разного уровня	ДОУ Охват родителей (законных представителей) на каждом семейном клубе не менее 70%; (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификат, грамота, справка ст. воспитателя
		Посёлок, район (2 за каждое, но не более 6-х)	6			
	7.2.Работа с детьми из социально неблагополучных семей	наличие плана, соответствие деятельности плану	1			справка ст. воспитателя
отсутствие данной	0					

		категории детей				
		отсутствие плана и результатов работы	0			
		7.3.Введение работы в рамках консультативного центра	реализация плана работы в полном объеме	1		
	реализация плана работы не в полном объеме	0				
8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников	Отсутствие	1			Справка от ответственно го по ОТ
		наличие	0			
9.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			Справка руководителя , ст. воспитателя
		наличие	0			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) / _____ / _____ /
/ _____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия , имя, отчество/

Приложение 9
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Контрольная карта для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога-психолога НРМДОБУ Д/С "БУРАТИНО"

Общие сведения:

Наименование ДОУ	НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»
Ф.И.О.	
Категория	
Наименование должности	
Оцениваемый период	с « » 20 г. по « » 20 г.
Дата заполнения	« » 20 г.

Оценка деятельности:

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в	Самооценка	Оценка по решению комиссии	Примечание (подтверждающий документ/ответственный
--------------------------	-------------------------------	----------------------	---------------------------------	------------	----------------------------	---

			процентах)			за предоставле ние)
1	2	4	5	6	7	
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	1.1.Удовлетворенность родителей (результаты анкетирования)	91 и выше	1			Справка по результатам анкетирования/ст.восп.)
		90 и ниже	0			
	Организация получения образования воспитанниками с ОВЗ	наличие программы	3			Приказ, справка
		отсутствие детей с ОВЗ	0			
		отсутствие программы	0			
2.Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях	участие (1 за каждое, но не более 3-х)	3			Сертификат, приказ, справка ст.воспит
		отсутствие	0			
	2.2. Разработка и реализация дополнительных проектов, мероприятий во взаимодействии с социальными партнерами	разработка проекта и его реализация	3			
		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			справка ст. воспитателя
		наличие	0			
	3.2 Выполнение образовательной программы в полном объеме (ведение журнала учета реализации ОП ДОУ, ведомости учета реализации и другой документации в соответствии с требованиями, утвержденными локальным нормативным актом ДОУ)	Соответствует	1			
		не соответствует	0			
	Участие в ПМПК разного уровня	участие	2			
4.Реализация портфеля проектов «Доступное дополнительное образование для детей в Югре»	4.1.Наличие системы работы (реализация проектов, программ дополнительного образования (кружковая работа, творческие мастерские) с детьми, проявляющими способности в разных видах деятельности	наличие утверждённой программы, реализация учебных планов, графика работы, журнала учета посещаемости, презентация итогов работы.	1			Приказ справка
		отсутствие	0			

	4.2. Результативное участие в различных конкурсах. Наличие победителей и призеров в социально значимых конкурсах, смотрах, выставках (рекомендованных ДОиМП НР)	Победители и призеры, дипломанты: (2 за каждое, но не более 6)	6			Дипломы, Грамоты справка
		Отсутствие	0			
5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Участие педагога в сетевом методическом взаимодействии района	результативное участие (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификаты /справка руководителя СМВ
		Отсутствие	0			
	5.2. Наличие собственных педагогических, методических разработок (информационные сборники, публикации, методические рекомендации, программы, проекты)	Наличие (1 за каждое, но не более 2х)	2			Приказ, сертификат, диплом справка
		Отсутствие	0			
	5.3. Внедрение новых методик, технологий, программ	внедрение	2			
6. Участие в конкурсах, представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Наличие призовых мест в конкурсах регионального, федерального и международного уровней (рекомендованных ДОиМП НР) (дистанционно)	Наличие (1 за каждое, но не более 6)	6			Диплом, Грамота справка
		Отсутствие	0			
7.Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	7.1.Вовлечение родителей (законных представителей) для участия в семейных клубах, конкурсах, фестивалях, социально значимых акциях разного уровня	ДОУ Охват родителей (законных представителей) на каждом семейном клубе не менее 70%; (1 за каждое, но не более 3)	3			Приказ, Сертификат, грамота, справка ст. воспитателя
		Посёлок, район (2 за каждое, но не более 6-х)	6			
	7.2.Работа с детьми из социально неблагополучных семей	наличие плана, соответствие деятельности плану	1			справка ст. воспитателя
		отсутствие данной категории детей	0			
		отсутствие плана и результатов работы	0			
	7.3.Введение работы в рамках консультативного центра	реализация плана работы в полном объеме	1			справка ст. воспитателя
		реализация плана работы не в полном объеме	0			

8.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников	Отсутствие	1			Справка от ответственного по ОТ
		наличие	0			
9.Общественная удовлетворенность	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			Справка руководителя, ст. воспитателя
		наличие	0			
Итого:			50%			

Дополнительная информация

Заключение Комиссии: (итоговый процент и сумма в рублях) _____ / _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен(а) и согласен(на) _____ / _____ /

_____ /

/дата/

/подпись/

/Фамилия, имя, отчество/

Приложение 10
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Итоговый оценочный лист результативности труда заместителей заведующего (заведующего хозяйством) и педагогических работников

Общие сведения:

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Количество проверенных контрольных карт	
Дата заполнения	

Результаты проверки:

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Итоговый процент	Сумма выплаты в рублях

Председатель комиссии

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

Секретарь комиссии

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

Члены комиссии

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

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

_____/_____/_____
(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

№ п/п	Наличие условий для установления выплат	Индикатор измерения условий	Размер Выплат %	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Качественная организация и проведение мероприятий различного уровня на базе ДОУ (дни открытых дверей, фестивали, конференции, конкурсы профессионального мастерства и т.д.)	.Уровень ДОУ:		Наличие нормативного акта, подтверждающего участие сотрудника в организации и проведении мероприятия
		1.1.Разработка сценария подготовка мероприятия	40	
		1.2.Оказание помощи в организационных моментах	10	
		Муниципальный уровень:		
		1.3.Разработка сценария подготовка мероприятия	90	
		1.4.Оказание помощи в организационных моментах	40	
2.	Подготовка победителя (призера) конкурса профессионального мастерства (очного этапа), конкурса на получение гранта и иного конкурса	1.5.Региональный уровень	60	Наличие документов, подтверждающих факт участия в подготовке.
		Победитель		
		муниципальный	100	
		региональный	150	
		всероссийский	200	
		Призер		
		муниципальный	50	
		региональный	100	
		всероссийский	150	
Участник				
муниципальный	30			
региональный	50			
всероссийский	100			
3.	Интенсивность и высокое качество работы в период подготовки образовательной организации к новому учебному году	3.1.Руководство работами по подготовке ДОУ к учебному году	50	Наличие акта приемки, отсутствие замечаний во время приемки учреждения, справка руководителя
		3.2.Личное участие в выполнении работ: - повышенной сложности	20	

		3.3.средней сложности	10	
		3.4.несложные работы	5	
		3.5.Работы по благоустройству и озеленению территории: повышенной сложности, в большом объеме	20	
		3.6. средней сложности	10	
		3.7. несложные работы	5	
		3.8.Формирование пакета документов	5	
4.	Поощрение по рекомендациям, руководителя, заместителей заведующего, председателя ППО, вышестоящих органов.	4.1.Уровень ДОУ, поселок	15% за каждое либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, организация и проведение мероприятий района, посёлка: общественные акции, слеты и иные творческие, культмассовые, спортивные мероприятия, повышающие авторитет и имидж организации и района т.д. Наличие распоряжения (приказа), письма, служебной записки
		4.2.Муниципальный уровень	30% за каждое либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	
		4.3.Оценка эффективной деятельности по факту получения результата (рейтингование):		
		4.4. 1 место	100	
		4.5. 2-3 место	90 либо в соответствии с суммой, рекомендованной вышестоящими органами	
		4.6.Разработка дизайнерских решений при оформлении ДОУ, территории (по объему работы): - повышенной сложности в большом объеме	40	
		4.7. средней сложности	30	
		4.8. несложные работы	20	
		4.9. за сохранения здоровья и содействие благополучию в трудных условиях (отклоняющихся от нормы)	50	
5.	Участие в работе комиссий (по распределению стимулирующих выплат и т.д.), жюри районных конкурсов	5.1.Личное участие членов комиссии на заседании	5 процентов за каждую комиссию (работу в составе жюри)	Наличие распоряжения (приказа), служебного письма
		5.2.Составление протоколов, обработка	10 за каждую комиссию (работу)	

		материалов, архивирование	в составе жюри)	
6.	Повышение имиджа учреждения	6.1.Изготовление элементов корпоративного стандарта (информационные стенды, фотовыставки, буклеты и т.д.)	5% за каждый, но не более 15%	Справка заместителя, старшего воспитателя
		6.2.Участие в отчетных и праздничных (спортивных) мероприятиях в качестве организатора, актера, оформителя	5% за каждый, но не более 15%	

Приложение 12
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

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

Ведомость на установление единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) с «__» _____ по «__» _____ 20__ года						
Общие сведения:						
Ф.И.О./должность должностного лица, предоставляющего ведомость:					Дата предоставления в комиссию: _____	
Оценка деятельности работников						
№ п/п	Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Условия для установления за особые достижения при выполнении услуг (работ) *	Наличие подтверждающих документов	Заключение комиссии (заполняется комиссией) **	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка подписи, дата
1						
2						

Оценка деятельности работников:

* Заполняется в соответствии с приложением № 11 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»;

** Указывается размер выплат в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с приложением № 11 к Положению об установлении системы оплаты труда работников НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО».

Дополнительная информация _____

Председатель комиссии: _____ / _____ /

Секретарь: _____ / _____ /

Члены комиссии

_____ / _____ /
_____ / _____ /
_____ / _____ /

Приложение 13
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Размеры и условия для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты
по итогам работы за квартал

№ п/п	Наличие условий для установления выплат	Индикатор измерения условий	Размер выплат в процентах	Примечание
1	Оперативное, высококачественное выполнение в установленный срок особо важных и сложных заданий руководства	По факту выполнения (эпизодически)	10	Наличие распоряжения (приказа), письма, служебной записки
		По факту выполнения (постоянно, систематически)	20	
2	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий	Отсутствие замечаний	20	Справка администрации
		Наличие замечаний	0	
3	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями	Наличие	20	Справка администрации
		Отсутствие	0	
4	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Наличие	20	Справка администрации
		Отсутствие	0	

Приложение 14
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Ведомость на установление премиальной выплаты по итогам работы за квартал

Общие сведения:

Ф.И.О., должность должностного лица, предоставляющего ведомость	
Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Дата заполнения	

Ф.И.О./должность должностного лица, предоставляющего ведомость:	Дата предоставления в комиссию: _____
---	---------------------------------------

Оценка деятельности работников

№ п/п	Ф.И.О. работника	Занимаемая должность	Условия для установления выплат *	Наличие подтверждающих документов	Заключение комиссии (заполняется комиссией) (сумма)	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка подписи, дата
1						
2						

* Заполняется в соответствии с приложением № 13 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)
	_____ / _____ /
	(подпись) / (Фамилия, инициалы)
	_____ / _____ /
	(подпись) / (Фамилия, инициалы)

Приложение 15
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
НРМДОБУ «Д/С «БУРАТИНО»

Ведомость на установление премиальной выплаты по итогам работы за год

Общие сведения:

Оцениваемый период	с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Дата заполнения	

Результаты проверки:

№	ФИО работника	Занимаемая должность	Фактически отработанное время	Сумма выплаты в рублях	С результатом заключения комиссии ознакомлен и согласен: Подпись, расшифровка

					подписи, дата

Председатель комиссии

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

Секретарь комиссии

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

Члены комиссии

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

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

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