

«СОГЛАСОВАНО»

Профсоюзным комитетом
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

«СОГЛАСОВАНО»

Общим собранием трудового коллектива
(протокол от «25» июля 2024 № 3)



«УТВЕРЖДЕНО»

заведующим МАДОУ «ДС № 13
«Родничок»

/О.В. Любченко/
(приказ от «26» июля 2024 № 42-О)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13 «РОДНИЧОК»**

(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых и соответствующих бюджетов, приказом Министерства просвещения РФ от 03.11.2023 №829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности», статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МАДОУ «ДС №13 «Родничок» (далее соответственно - работники, организация, Департамент, автономный округ), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

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

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; комендант; калькулятор, кассир; табельщик	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; секретарь руководителя; техник по защите информации; техник-программист	16 094

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503

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

Таблица 4

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда	18 604
2.	специалист по закупкам	17 718
3.	специалист по информационным ресурсам	17 718
4.	специалист по технологии продукции и организации питания	17 718
5.	специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718
6.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности	17 718

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09. 2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.07.2022 №420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2015 г. № 329 «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по технологии продукции и организации общественного питания»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

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

2.8. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого

воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также её локальными нормативными актами. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Таблица 5

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

		(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	до 6 часов, в соответствии со ст.154 ТК РФ,
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон	в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 №35-П
5.	Выплата 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% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы, в соответствии со ст. 60.2, 149, 151-152 ТК РФ, оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности, созданных в учреждении для обучающихся с	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	ограниченными возможностями здоровья		
6.2.	за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.3.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в организациях, осуществляющих обучение, в том числе санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 ТК РФ и Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры"
--	--	--	--

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

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

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) подробно изложено в Порядке об установлении стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №13 «Родничок».

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

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

Порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы её развития, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

Выплата устанавливается 2 раза в год за период с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря.

Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в процентах от фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности или в абсолютном размере.

Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется на основе показателей оценки эффективности деятельности работника, утвержденных в Порядке об установлении стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №13 «Родничок». (Приложение).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения).

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, перечнем показателей

эффективности деятельности учреждения, с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы её развития, позиционирования на рынке образовательных услуг и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закреплён в Порядке об установлении стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №13 «Родничок».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентном отношении к фонду оплаты труда работника по основной занимаемой должности и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год определяется в процентах в процентном отношении к фонду оплаты труда работника по основной занимаемой должности с учетом фактически отработанного времени в месяце, квартале, году и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год - не более 2 фондов оплаты труда работника по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Также дополнительно устанавливаются выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения кадрового состава. Порядок, сроки и размер установления иных поощрительных выплат утверждён локальным нормативным актом учреждения и размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

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

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

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

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

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно. Вновь принятым, с даты приема на работу без привлечения комиссии по

			специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности	распределению стимулирующих выплат
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.	Выплата по итогам работы	0 – 2 ФОТ по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	по итогам работы за месяц, квартал, год (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда)
1.3.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15 % от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно, по факту нагрузки (на основании приказа ДОиН ХМАО-Югры без привлечения комиссии по распределению стимулирующих выплат)
		10 % от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
1.5.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

			плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
	0 – 2 ФОТ по основной занимаемой должности (профессии)		заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	по итогам работы за месяц, квартал, год (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда)
	10 000 рублей		присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
	7 000 рублей		присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
	5 000 рублей		присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3 000 рублей		присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
	7 000 рублей		присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак	

			отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения приведен в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приведен в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	28 000 – 36 000

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом учреждения.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Для расчета используется фонд стимулирующих выплат, который состоит из:
 выплат за интенсивность и высокие результаты работы,
 выплат за качество выполняемой работы,
 выплат по итогам работы за месяц, год,
 доплат за квалификационную категорию педагогическим работникам.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФСВ} \times \text{Кфр},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю учреждения устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

- со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 18%.

5.5. Директорский фонд состоит из:

регулярных выплат - 85% от директорского фонда,

разовых выплат - 15% от директорского фонда. Разовые выплаты состоят из квартальных и годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по представлению департамента образования о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителю муниципального дошкольного образовательного учреждения устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается Комиссией, созданной муниципальным правовым актом администрации города.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителю учреждения. Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по табелю рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Расчет директорского фонда учреждения производится с учетом всех источников финансирования, направленных на выплату всем сотрудникам учреждения, согласно штатному расписанию, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю учреждения в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Руководитель учреждения предоставляет материалы об эффективности деятельности в департамент образования в соответствии с критериями, установленными распоряжением администрации города за год - один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) - не позднее 5 числа

месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 10 декабря текущего года, а департамент образования направляет материалы об эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций на рассмотрение Комиссии, созданной муниципальным правовым актом администрации на установление выплат за год - до 15 марта, за квартал (I, II, III) - до 10 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 12 декабря текущего года. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжением администрации города.

Для вновь принятых руководителей, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из критериев, указанных в приложениях 2, 3 Положения, за предшествующий заключению трудового договора период или в размере не менее 50% с даты приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением комиссии.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года - в IV квартале текущего года, по решению руководителя учреждения может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-п, при предоставлении служебной записки департаментом образования администрации города.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) устанавливается:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4.

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

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

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику оформляется приказом учреждения, а руководителю – распоряжением администрации города.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,5 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии) с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в

размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. Календарный год - период времени с 1 января по 31 декабря продолжительностью триста шестьдесят пять либо триста шестьдесят шесть (високосный год) календарных дней.

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).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией в течение года после получения диплома, в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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

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

6.4.1. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

доктор наук – 2 500 рублей;

кандидат наук – 1600 рублей.

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

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

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

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени. Доплата устанавливается на основании приказа о приеме на работу без привлечения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строке 1.5 таблицы 10 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 38.1, 38.2 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.7 таблицы 8 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из: размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

- на стимулирующие выплаты, предусматривается до 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в том числе доплата до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения) за минусом средств, предусмотренных на иные выплаты.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

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

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

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

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

**ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №13 «РОДНИЧОК»**

1. ОБЩИЙ ПОРЯДОК

1.1. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Родничок» (далее - Порядок) разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации города от 21.12.2023 №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Родничок» (далее – Учреждение).

1.2. Фонд стимулирующих выплат включает в себя сумму денежных средств, направленных на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

1.2.1. Конкретный размер фонда стимулирующих выплат определяется как сумма средств на стимулирующие выплаты работникам Учреждения за вычетом средств директорского фонда.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, квартал, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

1.3.1. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

1.4.1. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

1.4.2. Выплата устанавливается на срок не более года.

1.4.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от ФОТ работника или в абсолютном размере (приложение 1 к Порядку).

1.4.4. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения) (приложение 2 к Порядку).

1.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации (приложение 3 к Порядку).

1.5.1. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных) (приложение 4 к Порядку).

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

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

1.5.4. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), установлены в зависимости от принятых показателей эффективной деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

1.5.5. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения (приложение 5 к Порядку).

1.5.6. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

1.5.7. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения.

1.5.8. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентном отношении к фонду оплаты труда работника по основной занимаемой должности и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

1.6. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения (приложение 6 к Порядку).

1.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

1.6.2. Дополнительно могут устанавливаться выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения

кадрового состава. Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом Учреждения и размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

1.6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год - не более 2 фондов оплаты труда работника по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.6.4. Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

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

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

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

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

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

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

2. ПРАВИЛА ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия) создается на основании решения общего собрания трудового коллектива Учреждения.

2.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Родничок».

2.3. Состав комиссии в количестве не более 7 человек (утверждается на общем собрании трудового коллектива простым большинством голосов). В состав Комиссии входят работники администрации Учреждения, педагогические работники, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены совета трудового коллектива.

2.4. Председатель Комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива.

2.5. Секретарь избирается членами Комиссии путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

2.6. Председатель Комиссии организует и планирует ее работу, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.7. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссий, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговые документы, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

2.8. В случае отсутствия председателя и/или секретаря Комиссии их функции осуществляют члены Комиссии с правом решающего голоса, данный факт отражается в протоколе заседания Комиссии.

2.9. Внеочередное заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Учреждения.

2.10. Член Комиссии может быть выведен из состава Комиссии по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя Комиссии;

при изменении членом Комиссии места работы или должности.

2.11. Комиссия принимает решение о выводе члена Комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав Комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

2.12. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава его замена другим работником осуществляется по тем же правилам, которые установлены для формирования Комиссии.

2.13. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 1/2 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя Комиссии является решающим.

2.14. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

ПРАВИЛА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Стимулирующие выплаты за качество и эффективной деятельности работника Учреждения устанавливаются за период:

с 1 января по 30 июня.

с 1 июля по 31 декабря.

3.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в следующем порядке:

3.2.1. Работник Учреждения, в срок, не позднее 20 числа, следующего месяца за отчетным периодом представляет секретарю лист оценки качества и эффективности деятельности работника, согласно приложению 8.

3.2.2. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется Комиссией на основе анализа представленных результатов профессиональной деятельности работников. По результатам анализа Комиссия составляет протокол и заполняет итоговую оценочную таблицу с приложением листов оценки эффективности и качества деятельности для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенций.

3.2.3. Количество процентов, может быть изменено (уменьшено, увеличено) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя. Изменение количества процентов фиксируется в сводной информации оценки качества и эффективности деятельности работника Учреждения.

3.2.4. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться под подпись, с итоговым процентом в листе оценки качества и эффективности деятельности работника Учреждения, являющейся неотъемлемой частью протокола.

3.2.5. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности по установленным критериям в течение 3 (трех) рабочих дней с момента ознакомления с протоколом.

Комиссия обязана принять обоснованного письменное заявление работника, проверить обоснованность заявления и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение 5 (пяти) рабочих дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия незамедлительно принимает меры для исправления допущенной ошибки.

3.3. Протоколы заседаний Комиссии с рабочими материалами хранятся у председателя Комиссии.

При выборе нового состава Комиссии по распределению стимулирующих выплат протоколы заседаний передаются вновь избранному председателю по описи.

СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОРЯДКА

4.1. Настоящий Порядок действует на срок действия Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13 «Родничок».

4.2. Изменения и дополнения в настоящий Порядок могут быть внесены при изменении нормативно-правовых и уставных документов различных уровней, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также, по предложению Наблюдательного совета, Педагогического совета Учреждения, совета трудового коллектива не чаще двух раз в год. Изменения и дополнения Порядка согласовываются на общем собрании трудового коллектива.

Приложение 1
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

Перечень и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
2	0 – 2 ФОТ по основной занимаемой должности (профессии)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Единовременно по итогам работы за месяц, квартал, год (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда)
3	10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
4	7 000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
5	5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
6	3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
7	7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде	

		Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
8	3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

Приложение 2
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

Показатели, за которые производятся снижения (лишения) стимулирующей выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с параметрами и критериями
снижения (лишения)

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Однократное незначительное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, СанПиН	30%
2.	Некачественные, незначительные нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, СанПиН	50%
3.	Грубые нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, СанПиН	100%
4.	Наличие дисциплинарных взысканий	100%
5.	Наличие случаев травматизма и заболеваний обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	100%
6.	Наличие обоснованных жалоб на деятельность работника и/или Учреждения	100%

Перечень и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности, специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно. Вновь принятым, с даты приема на работу без привлечения комиссии по распределению стимулирующих выплат
2	В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности, специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
3	0 – 2 ФОТ по основной занимаемой должности (профессии)	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно (по итогам работы за месяц, квартал, год), в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Критерии оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценки	Индикатор (в баллах)
Заместитель заведующего			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнении важных работ, мероприятий	Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов (от 0 до 5 баллов)	5
		Разработка локальных актов учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях педагогов, сотрудников (от 0 до 5 баллов)	5
		Обеспечение своевременной и качественной подготовки документации, информации учреждения и предоставление необходимой отчетности в вышестоящие организации (соблюдение сроков и требований) (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Создание социально-привлекательного имиджа	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, планов и т.д. (от 0 до 5 баллов)	5
		Организация аттестации педагогических работников, курсов повышения квалификации (от 0 до 5 баллов)	5
		Осуществление качественного контроля за работой всех категорий персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
1.3	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда, техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
		Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (от 0 до 5 баллов)	5

Воспитатель За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение плана детодней (от 90% и выше – 6 баллов; от 80%-90% - 3 балла, ниже 80% - 0)	6
1.2	Ресурсное обеспечение Учреждения	Работа без больничных листов (допускается 2 Б/Л в полугодие, при наличии больничных более 2-х - 0)	2
		Повышение профессионального уровня (КПК, аттестация педагогических работников, вебинары) (от 0 до 2 баллов)	2
		Наличие высшего профессионального образования (наличие – 3 балла, отсутствие – 0)	3
1.3	Исполнение основной образовательной программы дошкольного образования	Проведение непосредственно образовательной деятельности, согласно расписанию НОД (от 0 до 1 балла)	1
		Качественная организация, подготовка, участие в мероприятиях различной направленности с воспитанниками (1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов)	5
		Наличие достижений (победители и призеры) воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, викторинах, фестивалях и др. (от 0 до 5 баллов)	5
1.4	Качество и своевременность предоставления отчетности	Своевременно и достоверно (от 0 до 2 баллов)	2
1.5	Создание социально-привлекательного имиджа Учреждения	Своевременность размещения информации на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет», в социальной сети «ВКонтакте», «Одноклассники» в мессенжере Viber. Размещение информации не реже 1 раза в неделю (от 0 до 5 баллов)	5
		Качественная подготовка и проведение открытой совместной деятельности, выступление на конференциях, семинарах, презентация работы на педагогическом часе, педагогическом совете (от 0 до 2 баллов)	2
		Участие в профессиональных конкурсах, наличие публикаций в изданиях (от 0 до 2 баллов)	2
		Активная работа в службах, комиссиях, группах, советах (от 0 до 2 баллов)	2
		Активное участие в методических объединениях дошкольных образовательных организациях (от 0 до 2 баллов)	2

		Активное участие в инновационной площадке (от 0 до 3 баллов)	3
1.6	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение режима дня, пожарной безопасности (от 0 до 2 баллов)	2
1.7	Удовлетворенность пользователей услугами, предоставляемыми Учреждением, их качеством	Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг Учреждения качеством его продукции и услуг (по итогам анкетирования, отсутствие обоснованных жалоб (от 0 до 1 балла)	1
		Проведение родительских собраний (охват родителей от 80% - 100% – 1 балл; ниже 80% - 0)	1
		Эффективность деятельности педагога с родителями (проведение мастер-классов, семинаров, практикумов, творческих вечеров, победители и призеры в конкурсах и др.), качественная подготовка мероприятий (от 0 до 2 баллов)	2
1.8	Наличие платных дополнительных образовательных услуг	Ведение дополнительной образовательной услуги (от 0 до 2 баллов)	2
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение плана детодней (от 90% и выше – 6 баллов; от 80%-90% - 3 балла, ниже 80% - 0)	6
1.2	Ресурсное обеспечение учреждения	Работа без больничных листов (допускается 2 Б/Л в полугодие, при наличии больничных более 2-х - 0)	2
		Повышение профессионального уровня (КПК, аттестация педагогических работников, вебинары) (от 0 до 2 баллов)	2
		Наличие высшего профессионального образования (наличие – 3 балла, отсутствие – 0)	3
1.3	Исполнение основной образовательной программы дошкольного образования	Проведение непосредственно образовательной деятельности, согласно расписанию НОД (от 0 до 1 балла)	1
		Развитие способностей и талантов детей (качественная подготовка к утренникам, соревнованиям, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.). (от 0 до 5 баллов)	5

		Наличие достижений (победители и призеры) воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, викторинах, фестивалях и др. (от 0 до 5 баллов)	5
1.4	Качество и своевременность предоставления отчетности	Своевременно и достоверно (от 0 до 1 балла)	1
1.5	Создание социально-привлекательного имиджа учреждения	Своевременность размещения информации на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет», в социальной сети «ВКонтакте», «Одноклассники» в мессенжере Viber. Размещение информации не реже 1 раза в неделю (от 0 до 5 баллов)	5
		Качественная подготовка и проведение открытой совместной деятельности, выступление на конференциях, семинарах, презентация работы на педагогическом часе, педагогическом совете (от 0 до 2 баллов)	2
		Участие в профессиональных конкурсах, наличие публикаций в изданиях (от 0 до 2 баллов)	2
		Активная работа в службах, комиссиях, группах, советах (от 0 до 2 баллов)	2
		Активное участие в методических объединениях дошкольных образовательных организациях (от 0 до 2 баллов)	2
		Активное участие в инновационной площадке (от 0 до 3 баллов)	3
		Активное участие в оформительской работе ДОО (от 0 до 2 баллов)	2
1.6	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение режима дня, пожарной безопасности (от 0 до 2 баллов)	2
1.7	Удовлетворенность пользователей услугами, предоставляемыми учреждением, их качеством	Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг Учреждения качеством его продукции и услуг (по итогам анкетирования, отсутствие обоснованных жалоб (от 0 до 1 балла)	1
		Эффективность деятельности педагога с родителями (проведение мастер-классов, семинаров, практикумов, творческих вечеров, участие в конкурсах и др.), качественная подготовка мероприятий (от 0 до 2 баллов)	2

1.8	Наличие платных дополнительных образовательных услуг	Ведение дополнительной образовательной услуги (от 0 до 2 баллов)	2
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение плана детодней (от 90% и выше – 6 баллов; от 80%-90% - 3 балла, ниже 80% - 0)	6
1.2	Ресурсное обеспечение учреждения	Работа без больничных листов (допускается 2 Б/Л в полугодие, при наличии больничных более 2-х - 0)	2
		Повышение профессионального уровня (КПК, аттестация педагогических работников, вебинары) (от 0 до 2 баллов)	2
		Наличие высшего профессионального образования (наличие – 3 балла, отсутствие – 0)	3
1.3	Исполнение основной образовательной программы дошкольного образования	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в работе (от 0 до 4 баллов)	4
		Проведение непосредственно образовательной деятельности, согласно расписанию НОД (от 0 до 1 балла)	1
		Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, викторинах и др. (от 0 до 5 баллов)	5
1.4	Качество своевременность предоставления отчетности	Своевременно и достоверно (от 0 до 1 балла)	1
1.5	Создание социально-привлекательного имиджа учреждения	Своевременность размещения информации на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет», в социальной сети «ВКонтакте», «Одноклассники» в мессенжере Viber. Размещение информации не реже 1 раза в неделю (от 0 до 5 баллов)	5
		Качественная подготовка и проведение открытой совместной деятельности, выступление на конференциях, семинарах, презентация работы на педагогическом часе, педагогическом совете (от 0 до 2 баллов)	2
		Участие в профессиональных конкурсах, наличие публикаций в изданиях (от 0 до 2 баллов)	2

		Активная работа в службах, комиссиях, группах, советах (от 0 до 2 баллов)	2
		Активное участие в методических объединениях дошкольных образовательных организациях (от 0 до 2 баллов)	2
		Активное участие в инновационной площадке (от 0 до 3 баллов)	3
		Активное участие в оформительской работе ДОО (от 0 до 2 баллов)	2
1.6	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение режима дня, пожарной безопасности (от 0 до 2 баллов)	2
1.7	Удовлетворенность пользователей услугами, предоставляемыми учреждением, их качеством	Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг Учреждения качеством его продукции и услуг (по итогам анкетирования, отсутствие обоснованных жалоб (от 0 до 1 балла)	1
		Количество обращений родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем (от 0 до 1 балла)	1
		Эффективность деятельности педагога с родителями (проведение мастер-классов, семинаров, практикумов, творческих вечеров, участие в конкурсах и др.), качественная подготовка мероприятий (от 0 до 2 баллов)	2
1.8	Наличие платных дополнительных образовательных услуг	Ведение дополнительной образовательной услуги (от 0 до 2 баллов)	2
Методист, старший воспитатель			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Развитие единого информационно-образовательного пространства: обеспечение своевременного и качественного сопровождения официального сайта учреждения, госаблик (от 0 до 5 баллов)	5
		Разработка локальных актов учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Участие в комиссиях, в жюри конкурсов, методических объединениях, информационно-методических советах, конференциях (на разных уровнях); участие педагогических работников в конкурсах, сообществах (от 0 до 5 баллов)	5
		Обеспечение своевременной и качественной подготовки документации учреждения и предоставление необходимой отчетности в вышестоящие организации (от 0 до 5 баллов)	5
	Создание социально-	Наличие основной образовательной программы	5

1.2	привлекательного имиджа	дошкольного образования, программы развития учреждения, наличие рабочих программ педагогов (от 0 до 5 баллов)	
		Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в дошкольной организации (от 0 до 5 баллов)	5
		Активное участие в инновационной площадке (от 0 до 10 баллов)	10
		Выполнение работ не входящих в должностные обязанности, дополнительная работа по поручению руководителя (создание публичного доклада, отчёта о самообследовании, создание паспорта дорожной безопасности и др.) (от 0 до 5 баллов)	5
Специалист по административно-хозяйственной деятельности За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Создание безопасных условий труда, соответствующим требованиям норм и правил в области охраны труда, техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности в учреждении (от 0 до 10 баллов)	10
		Высокое качество подготовки и оформление документов. Подготовка отчетов, заключение договоров со сторонними организациями. Разработка документов и инструкций по действиям работников учреждения в чрезвычайных и экстремальных ситуациях (от 0 до 5 баллов)	5
		Развитие единого информационного пространства: организация своевременного внесения достоверной информации на сайтах: ИТ-Активы ХМАО-Югры, программного комплекса «Доступная Югра» и др. (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Создание социально-привлекательного имиджа	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему и весеннему периоду. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. Обеспечение сохранности и эффективного использования имущества (от 0 до 5 баллов)	5
		Качественное планирование и своевременное осуществление закупок материальных ценностей, расходных материалов. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей (от 0 до 5 баллов)	5
1.3	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологическо й, пожарной)	Отсутствие предписаний, штрафных санкций и обоснованных жалоб в части организации охраны труда, жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) (Госпожнадзор, Роспотребнадзор) (от 0 до 5 баллов)	5

		Организация функционирования учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций. Оперативность, своевременное реагирование на возникновение ЧС и принятие мер к их устранению. Организация и обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима (от 0 до 5 баллов)	5
		Осуществление качественного контроля за работой всех категорий персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения и прилегающей территории учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
Специалист по технологии продукции и организации общественного питания За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Осуществление строгого контроля качества готовой продукции (от 0 до 10 баллов)	10
		Соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, санитарных правил и норм. Ежедневный бракераж готовой продукции (от 0 до 10 баллов)	10
		Осуществление контроля за своевременным обеспечением пищеблока продовольственными товарами, необходимыми для ведения производственного процесса. Ежедневный контроль за качеством сырья поступающего на пищеблок учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
		Контроль за качеством и количеством продуктов питания в соответствии с меню-раскладкой, за качеством и количеством готовых блюд с учетом потерь во время обработки (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Отсутствие предписаний, штрафных санкций и обоснованных жалоб в части санитарного состояния пищеблока (Роспотребнадзор) (от 0 до 10 баллов)	10
		Осуществление качественного контроля за работой персонала на пищеблоке (от 0 до 5 баллов)	5
		Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка. Соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 5 баллов)	5
Главный бухгалтер За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Правильность составления и предоставление в установленные сроки бухгалтерской статистической и иной отчетности, предусмотренной действующим законодательством, правильное исчисление и своевременное перечисление платежей во все	10

		уровни бюджетной системы РФ (от 0 до 10 баллов)	
		Своевременное информирование руководителя о результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Совершенствование планирования деятельности учреждения (полугодие 50% и более; год 95% и более - 10 баллов, менее 50% (95%) - 0 баллов)	10
		Достижение целевого показателя средней заработной платы работников согласно Перечню поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом от 27.02.2019 Пр-294) (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Бухгалтер, экономист			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Своевременное начисления оплаты труда сотрудникам учреждения, осуществление контроля за расходованием фонда оплаты труда. Контроль за установлением доплат и надбавок работникам (от 0 до 10 баллов)	10
		Составление проектов хозяйственно-финансовой, производственной деятельности учреждения. Анализ эффективности и правильности расходования бюджетных средств (от 0 до 10 баллов)	10
		Участие в разработке и внедрении рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники и информационных технологий (от 0 до 10 баллов)	10
		Осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Специалист по охране труда			

За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.) (от 0 до 10 баллов)	10
		Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (документов, в отношении которых сроки установлены законодательством, муниципальными правовыми актами, запросов, письменных поручений департамента и т.д.) (от 0 до 5 баллов)	5
		Организация тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок (от 0 до 10 баллов)	10
		Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства к исполнению нормативных правовых актов, распорядительных документов и должностных обязанностей (от 0 до 5 баллов)	5
		Своевременная и качественная сдача отчетности (от 0 до 5 баллов)	5
		Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.) (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Специалист по закупкам			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке (от 0 до 5 баллов)	5
		Обеспечение эффективности процесса закупок (от 0 до 10 баллов)	10
		Контроль процесса осуществления закупок, исполнение плана закупок (от 0 до 10 баллов)	10
		Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и	10

		надзору в установленной сфере деятельности (от 0 до 10 баллов)	
		Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Специалист по кадрам			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, заключение трудовых договоров, дополнительных соглашений с сотрудниками учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
		Соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, качественное ведение книги приказов, личных дел сотрудников (от 0 до 5 баллов)	5
		Своевременное и качественное предоставление отчетности и информации (от 0 до 5 баллов)	5
		Учет рабочего времени сотрудников (от 0 до 5 баллов)	5
		Отсутствие замечаний со стороны руководства к своевременности и правильности обработки первичной учетной документации (от 0 до 5 баллов)	5
		Анализирует состояние трудовой дисциплины и выполнение сотрудниками учреждения внутреннего трудового распорядка (от 0 до 10 баллов)	10
		Ознакомление сотрудников с распорядительной, организационной документацией учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Делопроизводитель			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Разработка проектов локальных актов (приказы, распоряжения и др. документы), необходимых для функционирования учреждения (от 0 до 5	5

		баллов)	
		Своевременный учет документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя. Регулярное ведение номенклатуры дел, систематизация и хранение (от 0 до 5 баллов)	5
		Качественная обработка личных дел воспитанников (от 0 до 5 баллов)	5
		Наличие в Учреждении стендов с информацией о деятельности учреждения, с локальными актами регламентирующими работу и деятельность учреждения; своевременное обновление (от 0 до 5 баллов)	5
		Размещение информации на официальном интернет-сайте учреждения, в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассниках» (от 0 до 5 баллов)	5
		Выполнение работы с исходящей документацией, направленной через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти (от 0 до 5 баллов)	5
		Соблюдение сроков и полноты представления статистической отчетности (от 0 до 5 баллов)	5
		Участие в общественных мероприятиях учреждения, города (праздниках, развлечениях и др.) (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Младший воспитатель			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Организация экскурсий и целевых прогулок. Исполнение ролей на утренниках, досугах и праздниках. Активное участие в проведении утренников, досугов, праздников (от 0 до 10 баллов)	10
		Присмотр за детьми во время проведения педагогических часов, советов; родительских собраний и других совещаний воспитателей (от 0 до 5 баллов)	5
		Сервировка стола (наличие салфеток, приборов, в соответствии с возрастом), сервировка готовых блюд (салат, выпечка на отдельном блюде) (от 0 до 5 баллов)	5
		Выполнение дополнительного объема работы (уборка веранд на групповых площадках, полив песочниц летом)	5

		(от 0 до 5 баллов)	
		Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонт, благоустройство территории и др.) (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологическо й, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
		Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений (от 0 до 10 баллов)	10
Повар			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии (от 0 до 10 баллов)	10
		Содержание пищеблока в образцовом состоянии. Сохранность и содержание кухонного оборудования, инвентаря, посуды в надлежащем состоянии (от 0 до 10 баллов)	10
		Повышение имиджа учреждения: участие в общественных работах, подготовка к новому учебному году, участие в детских праздниках (от 0 до 10 баллов)	10
		Выполнение срочных и важных поручений и работ от руководителя учреждения. Оперативность и качество результата труда (от 0 до 5 баллов)	5
		Работа в общественных комиссиях (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологическо й, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Кухонный рабочий			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Отвечает за чистоту и порядок в пищеблоке и овощехранилищах учреждения, содержит в чистоте и порядке кухонный инвентарь и оборудование (от 0 до 10 баллов)	10
		Обеспечивает качественное состояние кухонных помещений, оборудования и инвентаря, убирает закрепленные за ним помещения пищеблока (удаляет пыль, моет полы, стены, оконные рамы и стекла, шкафы, стеллажи) (от 0 до 10 баллов)	10

		Принимает участие в генеральной уборке пищеблока учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		В летний период обеспечивает воспитанников питьевой водой (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Кладовщик			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Своевременность и правильность заказа продуктов (от 0 до 5 баллов)	5
		Эффективная работа с поставщиками продуктов	5

		питания, контроль качества продуктов (от 0 до 5 баллов)	
		Содержание кладовых в образцовом состоянии (от 0 до 5 баллов)	5
		Сохранность и содержание холодильного оборудования, инвентаря в надлежащем состоянии (от 0 до 5 баллов)	5
		Сохранность продуктов, надлежащее использование тары (от 0 до 5 баллов)	5
		Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории и др.) (от 0 до 10 баллов)	10
		Работа в общественных комиссиях учреждения (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Уборщик служебных помещений, уборщик территории, машинист по стирке спецодежды, швея, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Сохранность и содержание оборудования, инвентаря в надлежащем состоянии (от 0 до 10 баллов)	10
		Выполнение дополнительного объема работы (своевременность и качество ремонта оборудования, мебели; изготовление декораций, атрибутов, костюмов; исполнение ролей на утренниках, досугах и праздниках) (от 0 до 10 баллов)	10
		Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОО, обновлении интерьера, оформление фасада, зала, коридоров, а также территории учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории и др.) (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Комендант За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			

1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Обеспечение выполнения работ по содержанию здания, а также относящихся к нему строений и окружающей территории (от 0 до 5 баллов)	5
		Организация проведения уборки, слежение за соблюдением чистоты во внутренних помещениях здания (от 0 до 10 баллов)	10
		Ведение учета наличия имущества, проведение периодического осмотра и составление актов на его списание (от 0 до 10 баллов)	10
		Работа с работниками младшего обслуживающего персонала (выдача инвентаря, предметов хозяйственного обслуживания), осуществление оперативного учета (от 0 до 5 баллов)	5
		Ведение соответствующего отчетно-учетной документации, своевременное предоставление ее в бухгалтерию и заведующему хозяйством (от 0 до 10 баллов)	10
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной)	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10
Специалист по связям с общественностью			
За качество выполняемой работы (Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов)			
1.1	Выполнение важных работ, мероприятий	Эффективное исполнение поручаемой ему работы по связям с общественностью (от 0 до 5 баллов)	5
		Участие в разработке конкретных планов внутренней и внешней политики организации в области связей с общественностью (от 0 до 10 баллов)	10
		Взаимодействие с представителями средств массовой информации и общественности, подготовка ответов на официальные запросы, своевременное распространение информационных материалов о деятельности Учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Разработка информационно-рекламных материалов, подготовка текстов для корпоративного издания, официального WEB-ресурса Учреждения (от 0 до 10 баллов)	10
		Участие в подготовке заданий для социологических исследований и составлении итоговых отчетов по результатам проведения мероприятий информационно-рекламного характера (от 0 до 5 баллов)	5
1.2	Соответствие требованиям безопасности (санитарно-	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, внутреннего трудового распорядка, соблюдение требований охраны труда, трудовой дисциплины (от 0 до 10 баллов)	10

	эпидемиологическо й, пожарной)		
--	-----------------------------------	--	--

Приложение 5
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

Шкала перевода баллов в проценты

Баллы	Процент стимулирующих выплат
1	1%

Приложение 6
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

Перечень и размеры стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, год

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2	Выплата по итогам работы за год	0-2 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда)

Приложение 7
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

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

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

ЛИСТ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

(Ф.И.О.)

(должность)

за период с «___» _____ 20___ по «___» _____ 20___

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценки	Индикатор (в баллах)	Основание	Баллы	
					Оценка работника	Оценка Комиссии
За качество выполняемых работ						
Максимальное количество баллов – 50, минимальное – не менее 10 баллов						
Итого:						

Работник

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Председатель
Комиссии

(подпись)

(расшифровка)

Ознакомлен

(дата)

(подпись)

(расшифровка)

Приложение 9
к Порядку и условиям распределения
стимулирующих выплат работникам
МАДОУ «ДС №13 «Родничок»

Перечень и размеры стимулирующих выплат за квалификационную категорию
педагогическим работникам

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	15% от оклада (должностного оклада)	За высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно
2	10% от оклада (должностного оклада)	За первую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно