

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №67 «Умка»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка» (далее - работники, организация).

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с постановлением администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС №67.

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

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов работников;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;
- базовый оклад рабочего - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;
- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- иные выплаты - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работников организации;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускник образовательных организаций высшего и среднего про-

фессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедший обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящийся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы;

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

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

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

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

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников организации в **размере 6050 рублей**.

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

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

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

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

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

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной дея-

тельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

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

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

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

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

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

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ ДС №67 на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

## **II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового

оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

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

### **III. Порядок установления окладов рабочих**

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

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

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

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

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

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

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

#### **IV. Компенсационные выплаты**

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

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

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

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

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

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается дважды в календарном году на периоды с 01.09 по 31.08. и выплачивается ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного, оклада рабочего на основании показателей и критериев в соответствии с настоящим положением (Приложение 4), устанавливаются комиссией образовательной организации по распределению премий и установлению стимулирующих выплат.

Вновь принятым работникам размер выплаты за интенсивности деятельности устанавливается 10% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 3 месяцев, с даты приема работника на работу.

Работникам, прибывшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за интенсивности деятельности устанавливается 10% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 3 месяцев, с даты выхода работника на работу.

Порядок снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим положением (Приложение 5).

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего. Определяется на основании показателей и критериев оценки качества и эффективности деятельности, устанавливаются настоящим положением (Приложение б).



Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается 15% от должностного оклада сроком на 6 месяцев, с даты приема работника на работу.

Работникам, прибывшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается 15% от должностного оклада, на 3 месяца, с даты выхода работника на работу.

Вновь назначенному руководителю 2-3 уровней, главному бухгалтеру размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается 25% от должностного оклада сроком на 6 месяцев, с даты назначения на должность.

Порядок снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются настоящим положением (Приложение 7) на основании показателей снижения размера выплаты за качества и эффективности деятельности.

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

5.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, определяются настоящим положением (Приложение 8).

Право получения единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) наступает у работника по факту предоставления подтверждающего документа, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

Выплаты за особые достижения, а именно выполнение особо важных заданий так же подтверждается приказом заведующего о поручении выполнения особо важного задания.

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

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется, с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, размер выплаты определяется в соответствии с методикой расчета единовременного премирования работников по итогам работы за календарный год (Приложение 9).

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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

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

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

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

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

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

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

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

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

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

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 11 к настоящему Положению.

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

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

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

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

7.4. Компенсационные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, норматив-

ными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

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

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера приведены в приложениях 12-15 к настоящему Положению.

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

Оценка эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а у заместителей руководителя организации, главного бухгалтера комиссией по оценке эффективности деятельности и качества труда работников организации.

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

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности у заместителей руководителя организации, главного бухгалтера, а также порядок работы комиссии утверждаются локальным нормативным актом организации.

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

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

- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

Стимулирующие выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем организации по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном пе-

риоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

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

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

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

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

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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

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

Средняя заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц

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

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

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

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

К иным выплатам относятся:

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации составляет 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

- работнику, уволенному за виновные действия.

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

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников).

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

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

Выплата премии производится:

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

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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



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

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

## **IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

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

## **X. Заключительные положения**

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

10.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесяч-

ной заработной платы заместителей руководителя организации, главного бухгалтера.

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

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

	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
	почетные, спортивные звания:			
	"Народный..."	0,25	0,25	0,25
	"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
	"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
	"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
	"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
	"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
	почетные звания в сфере культуры:			
	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
	медали, знаки	0,15	0,15	0,15
	почетные звания	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
	Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15
	нагрудный знак "Почетный ра-	0,15	0,15	0,15

		ботник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"			
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

**Классификатор  
типов, видов организаций и видов деятельности работников  
для установления коэффициента специфики работы**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка»

**Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих**

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

**Повышающие коэффициенты к окладу рабочего**

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

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



**Показатели интенсивности деятельности работников  
(специалисты непедагогические, служащие, рабочие)  
МБДОУ ДС №67**

<b>Показатели интенсивности</b>	<b>Критерии</b>	<b>Количественная оценка (% от должностного оклада, оклада рабочего)</b>	<b>Источник информации</b>
1. Высокая результативность работы	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка,	1	Служебная записка руководителя структурного подразделения или приказ
	Соблюдение должностных обязанностей	1	
	Соблюдение нормативных локальных актов образовательной организации	1	
	Отсутствие замечаний по результатам контроля	1	
	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений граждан	1	
	Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников во время организации образовательного процесса порядка организации и проведения прогулок	1	
	Соблюдение инструкций по пожарной безопасности	1	
	Сохранение/увеличение индекс здоровья воспитанников	1	
	Отсутствие несчастных случаев воспитанниками	1	
	Соблюдение инструкций по охране труда	1	
	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	1	
	Участие ДО в независимой оценке качества образования	1	
	Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	1	
	Своевременная сдача установленной отчетности	1	
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	1	
Отсутствия дебиторской (кредиторской) задолженности	1		
2. Обеспечение бесперебойного функционирования всех	Наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной	1	

служб организации	Исполнение ролей в детских мероприятиях	1	Служебная записка руководителя структурного подразделения или приказ
	Оказание помощи в одевании и раздевании воспитанников другой группы	1	
	Участие в выставках, встречах, открытых просмотрах, проводимых на территории ДО или на др. территориях	1	
	Участие в добровольной пожарной дружине	1	
	Уход за растениями в помещениях ДО	1	
	Организация работы и ведение документации по воинскому учету.	1	
	Организация работы и ведения документации по взаимодействию МДОУ с Центром медицинской профилактики и поликлиникой профессиональных осмотров.	1	
	Ответственному за организацию работы и ведение документации в ДОО по экологии и природопользованию	1	
	Ответственному за организацию работы и ведение документации в ДОО по СКУД	1	
	Ответственному за ведение документации и организацию питания сотрудников	1	
	Ведение протоколов заседаний комиссии по распределению премий надбавок и доплат, других заседаний.	1	
	Ведение табеля учета питания сотрудников	1	
	Кладовщику за использование личной сотовой связи в обеспечении взаимодействия с поставщиками	1	
	Ответственному за уход, уборку, обработку, полив цветочных насаждений в ДОО	1	
	Ответственному лицу осуществляющему контроль за въездом и выездом транспортных средств на территорию ДОО	1	
	Организация работы и ведение документации по электробезопасности	1	

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка»

**Показатели снижения размера стимулирующих выплат за интенсивность/эффективность деятельности работников  
МБДОУ ДС №67**

По решению заведующего организации допускаться единовременное снижение размера установленных стимулирующих выплат за интенсивность/эффективность деятельности работникам организации или невыплата полностью по следующим основаниям, в размере:

на 100%:

- при вынесении дисциплинарного взыскания,
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии,
- наличие несчастного случая с воспитанником, работником по вине работника;

на 50%:

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей,
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом,
- аварии в учреждении по вине работника,
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;

на 30%:

- нарушение правил и норм техники безопасности, пожарной/антитеррористической безопасности, охраны труда, производственных инструкций,
- нарушение или неисполнение должностных обязанностей,
- нарушение локальных нормативных актов дошкольной организации, распоряжений руководителя;

на 10% :

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин,
- недобросовестное исполнение обязанностей возложенных на ответственных лиц,
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра,
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка,
- нарушение установленных сроков отчетности, недостоверность отчетов, информации,
- процент сдачи родительских квитанций об оплате ниже 70% ( за присмотр и уход, за дополнительные платные услуги),
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря,
- невыполнение решений педсоветов.

Снижение выплаты/ невыплата за эффективность деятельности производится не позднее месяца следующего за месяцем, в котором было допущено нарушение за исключением случаев нахождения работника в период возможного снижения/невыплаты за эффективность деятельности на больничном или в отпуске (данном работникам допускается снижение выплаты/ невыплата за эффективность деятельности в течении месяца с момента выхода работника).

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом заведующего под роспись и имеют право

его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Приложение 6  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (педагогических)  
МБДОУ ДС №67**

Направления	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплаты (балл)	Источник информации	
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1 Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, нормативных локальных актов образовательной организации	Отсутствие нарушений	1	Служебная записка заместителя заведующего зам по ВМР	
		Наличие нарушений	0		
	1.2 Сдача установленной отчетности/информации (другое)	Сдача в полном объеме, без замечаний, в установленный срок	1		
		Нарушение сроков сдачи в установленный срок	0		
	1.3 Соблюдение инструкций: по охране труда, пожарной безопасности, по охране жизни и здоровья воспитанников во время организации образовательного процесса, порядка организации и проведения прогулок; санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие нарушений	1	Служебная записка заместителя заведующего зам по безопасности	
		Наличие нарушений, создающих угрозу жизни и здоровья обучающихся (по действию/бездействию педагогического работника)	0		
	1.4 Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб/необоснованные жалобы	1	Информация ДП, подтвержденная подписью заведующего	
		Наличие обоснованных жалоб	0		
	1.5 Результаты внутреннего контроля	Отсутствие/устранение замечаний за установленный период	1	Служебная записка заместителя заведующего зам по ВМР	
		Наличие замечаний за установленный период	0		
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>5</b>		

2.Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	2.1 Посещаемость воспитанниками	99% -100%	3	Результаты мониторинга
		95%-98%	2	
		92%-94%	1	
		Ниже 92%	0	
	2.2 Доля детей освоивших образовательную программу	99-100%	3	
		95-98%	2	
90%-94%		1		
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>6</b>	
3. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	3.1 Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками	Отсутствие	3	Служебная записка заместителя заведующего по безопасности
		Наличие по действию/бездействию педагогического работника	0	
	3.2 Отсутствие случаев самовольного ухода воспитанника с территории дошкольной организации	Отсутствие	3	
		Наличие	0	
	3.3 Динамика индекса здоровья воспитанников	Выше/равно среднему по образовательной организации	2	Результаты мониторинга здоровья за период с 01.09 по 31.08 текущего года
		Ниже среднего по образовательной организации не более 2%	1	
		Ниже среднего по образовательной организации на 2% и более	0	
Увеличение ИЗ по сравнению с предшествующим периодом		3		
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>9</b>	
4.Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	4.1 Заочное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	6 и более дипломов (разных конкурсов)	2	Сертификат, диплом участника, благодарность
		3- 5 дипломов	1	
	4.2 Очное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	Федеральный уровень	3	
		Региональный уровень	2	
		Муниципальный уровень	1	
	4.3 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>заочных</u> конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, другое.	3 диплома	3	
		1-2 диплома	2	
4.4 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>очных</u> конкурсах, соревнованиях, спар-	Федеральный уровень	5	Диплом, грамота, приказ, ме-	

	такиадах, другое.			даль, значок	
		Региональный уровень	3		
		Муниципальный уровень	2		
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>13</b>		
5. Развитие профессионального мастерства и компетенции	5.1 Участие в профессиональных конкурсах ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так")	Федеральный уровень	10	Сертификат, диплом участника, благодарность, приказ, информационное письмо	
		Региональный уровень	8		
		Муниципальный уровень	6		
	5.2 Участие в иных профессиональных конкурсах (заочных)	3 и более дипломов	2		Диплом, грамота, приказ, медаль, значок, грант
		1-2 дипломов	1		
	5.3 Результативность участия в заочных конкурсах профессионального мастерства (за исключением: «Педагог год», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так»).	3 диплома и более	3		
		Не менее 2 дипломов	2		
	5.4 Повышение квалификации	Успешное прохождение аттестации	5	Удостоверение, диплом, сертификат, свидетельство, лист аттестации, протокол, приказ (в значении «или»)	
		Наличие 1, высшей к/к	1		
		Прохождение КПК	5		
		наличие действующих КПК	1		
	5.5 Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, другое)	Федеральный уровень	3	Служебная записка, удостоверение, диплом, сертификат, свидетельство, протокол, приказ (в значении «или»)	
		Региональный уровень	2		
		Муниципальный уровень	1		
Уровень дошкольной организации		1			
5.6 Участие в экспертных/творческих группах, комиссиях, другое	Да	1	Приказ		
	Нет	0			
5.7 Участие педагога в разработке основной образовательной программы	Да	1	Приказ		
	Нет	0			

	5.8 Применение информационных технологий в образовательном процессе, использование электронных образовательных ресурсов	Да	1	Фотоматериалы
		Нет	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>31</b>	
6.Наставничество	6.1 Реализация программы наставничества для педагогических работников с опытом работы до трех лет.	Да	2	Служебная записка, приказ, отчет о выполнении программы/плана
		Нет	0	
7.Обеспечению доступности и качества образования	7.1 Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием	71% и более	3	Служебная записка, количество заключенных договоров на дополнительные образовательные услуги, отчет педагогического работника, мониторинг услуг
		51-70%	2	
		35-50%	1	
		Менее 35%	0	
	7.2 Участие в реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, здоровьесберегающих технологий	Да	2	
		Нет	0	
	7.3 Участие в реализации программы воспитательной компоненты	Да	2	
		Нет	0	
	7.4 Участие в реализации социокультурных проектов (публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи, статьи на сайте ОО, другое).	Да	2	
		Нет	0	
	7.5 Участие в реализации программ по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников (ПДД, ПБ)	Да	2	
		Нет	0	
	7.6 Участие в реализации программ по толерантному/этнокультурному воспитанию	Да	2	
		Нет	0	
7.7 Исполнение возложенных нефункциональных обязанностей	Да	2	Приказ, отчет об исполнении	
	Нет	0		



<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>17</b>	
8. Оценка качества деятельности	8.1 Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	91-100%	2	Служебная записка, результаты анкетирования
		80-90%	1	
		Ниже 80%	0	
	8.2 Рейтинг педагога	С 1-го по 5-е лидирующее место	2	Служебная записка
		С 6-е по 10-е лидирующее место	1	
		С 10-го по 15-е лидирующее место	0	
8.3. Участие в независимой оценке качества образования	Да	1	Служебная записка, результаты анкетирования	
	Нет	0		
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>5</b>	
9. Эффективное использование ресурсов	9.1 Результаты приемки группы/кабинета к началу учебного года	Отсутствие замечаний/ исправленных замечаний	5	Служебная записка, акт подготовки группы/кабинета, зала, площадки, иное к приемке
		Наличие неисправленных замечаний	0	
	9.2 Отсутствие задолженности по родительской оплате	81% и более	1	Служебная записка за подписью бухгалтера
		Ниже 81%	0	
	9.3 Формирование развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	Соответствует требованиям	5	Служебная записка, паспорт группы, фото, видео
		Соответствует частично требованиям	3	
		Не соответствует требованиям	0	
	<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>11</b>
10. Информационная открытость деятельности	10.1 Наличие и ведение собственного образовательного сайта	Да	1	Скриншоты страниц
		Нет	0	
	10.2 Ознакомление родителей с результатами реализации образовательной программы	Да	1	Видеоматериалы, отчет, журнал, протокол родительского собрания, отзыв, иное
		Нет	0	

<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>2</b>	
11.Инициативность	11.1 Участие в общественной жизнедеятельности образовательной организации, мероприятиях, направленных на повышение имиджа образовательной организации, в том числе спортивных	Да	1	Служебная записка
		Нет	0	
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>100</b>	
<b>Фактическое количество баллов набранных работником</b>				
<b>Итого размер выплаты за эффективность деятельности в % от должностного оклада</b>				

**100 баллов соответствует 50% от должностного оклада педагогического работника, 1 балл – 0,5% от должностного оклада педагогического работника.**

**Соответственно, размер выплаты за эффективность деятельности равен сумме набранных баллов умноженных на 0.5%**

**Перечень  
и размеры стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС №67**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Диапазон выплаты</b>	<b>Условия осуществления выплаты</b>	<b>Периодичность осуществления выплаты</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Дошкольные образовательные организации</b>				
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал</b>				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
<b>Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие</b>				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-50%	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты	в соответствии с примерным перечнем	единовременно, в пределах

		труда	показателей и условий для премирования	экономии средств по фонду оплаты труда
--	--	-------	---	---

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ ДС №67 за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер премии (в абсолютном размере)	Периодичность
Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	Гран-при	7000	Разовая (по фактическому предоставлению документов)
	лауреат	5000	
	1 место (степень)	3000	
	2 место (степень)	2000	
	3 место (степень)	1000	
Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, другое.	Гран-при	5000	Разовая (по фактическому предоставлению документов)
	лауреат	4000	
	1 место (степень)	3000	
	2 место (степень)	2000	
	3 место (степень)	1000	
Результаты рейтинга (мониторинга) работы с сайтами	Наполняемость сайта ДОУ 98-100%	5000	Полугодие, календарный год
	Своевременная публикация установленных документов ДОУ на сайтах <a href="http://gov.gos.ru">gov.gos.ru</a> , закупках, других	2000	Ежеквартально
Результаты выполнения особо важных и сложных заданий	Качественная подготовка документов в режиме особого характера по срочному, внеплановому запросу прокуратуры, иных органов и представителей власти; подготовка конкурсной документации, другое	2000	Разовая (по исполнению приказа)
	Качественная организация и (или) проведение мероприятий федерального или окружного, городского значения	3000	Разовая (по исполнению приказа)
	Качественная организация и (или) проведение социально-значимых мероприятий в дошкольной организации (разовая, по факту) в том числе: - участие в строительно-ремонтных работ,	5000	Разовая (по Акту выполненных работ)

	- участие в благоустройстве территории,	3000	Разовая (по Акту выполненных работ)
	- подготовка учреждения к новому учебному году,	5000	Разовая (в соответствии с Актом приемки ДОУ к новому учебному году)
	- проведение коллективных мероприятий с детьми /законными представителями (конкурсы, праздники, выставки, ярмарки, праздники, другое).	2000	Разовая (по исполнению приказа)
	Качественная организация работы, ведение документации ответственными лицами (по исполнению возложенных приказом нефункциональных обязанностей)- за полугодие, календарный год.	5000	Полугодие, календарный год
Результаты финансово-хозяйственной деятельности	Досрочная сдача баланса за отчитываемый период	3000	Полугодие, календарный год
	100% исполнение плана ФХД за отчитываемый период	3000	
	100% исполнение плана-графика/плана закупок за отчитываемый период	3000	
	100% исполнение плана АХР за отчитываемый период	3000	

**Методика расчета единовременного премирования работников МБДОУ ДС №67 по итогам работы за календарный год**

1. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год
2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.
3. В основу расчета единовременной премии по итогам календарного года положены принципы:
  - определения доли каждого работника в сложившейся экономии по фонду оплаты труда за календарный год, в зависимости от коэффициента работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда,
  - определение доли каждого работника в сложившейся экономии по фонду оплаты труда за календарный год, в зависимости от коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста).
4. Размер единовременной премии работника по итогам работы за календарный год определяется исходя из среднего размера суммы доли работника в общем фонде экономии за календарный год, в зависимости от коэффициента работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда и доли работника в общем фонде экономии за календарный год, в зависимости от коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста); осуществляется по формуле:

**$R_{Пр} = (ДРЭ + ДРОВ) : 2$** , где:

$R_{Пр}$  – размер единовременной премии работника по итогам работы за календарный год,  
 $ДРЭ$  - доля работника в общем фонде экономии за календарный год, в зависимости от коэффициента работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда,

$ДРОВ$  - доля работника в общем фонде экономии за календарный год, в зависимости от коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста).

- 4.1. Расчет коэффициента (доли) работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда осуществляется по формуле:

**$KP = ГФОТр * 100 : ГФОТР$** , где:

$KP$  - коэффициент (доля) работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда,

$ГФОТР$  - годовой фонд оплаты труда всех работников дошкольной организации,

$ГФОТр$  - годовой фонд оплаты труда работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста).

- 4.2. Расчет доли каждого работника в сложившейся экономии по фонду оплаты труда за календарный год, в зависимости от коэффициента работника (рабочего или

служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда осуществляется по формуле:

$ДРЭ = КР * 100 : ОФЭ$ , где:

ДРЭ - доля работник в общем фонде экономии за календарный год в зависимости от коэффициента работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда,

КР - коэффициент (доля) работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) в общем фонде оплаты труда,

ОФЭ - размер общего фонда экономии сложившейся за календарный год.

- 4.3. Расчет коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) осуществляется по формуле:

$КОВ = ОКОДр * 100 : ОКОДР$ , где:

КОВ - коэффициент отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста).

ОКОДР- общее количество отработанных дней в календарном году по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске всеми работниками,

ОКОДр - количество отработанных дней в календарном году по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста).

- 4.4. Расчет доли каждого работника в сложившейся экономии по фонду оплаты труда за календарный год, в зависимости от коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста) осуществляется по формуле:

$ДРОВ = КОВ * 100 : ОФЭ$ , где:

ДРОВ - доля работник в общем фонде экономии за календарный год в зависимости от коэффициента отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста),

КОВ - коэффициент отработанного времени в календарном году и времени нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске работника (рабочего или служащего, руководителя, специалиста),

ОФЭ - размер общего фонда экономии сложившейся за календарный год.



**Показатели,  
снижения размера премиальной выплаты  
по итогам работы за год**

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

Приложение 11  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка»

**Коэффициенты  
почасовой оплаты труда работников,  
привлекаемых к работе в организации**

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

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

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

		случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	отсутствие; наличие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие результатов; наличие результатов

**Параметры  
и критерии оценки эффективности деятельности  
руководителя дошкольной организации 2 уровня**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Балл
1	2	3	4	
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1 Предписания надзорных органов	отсутствие	5
			наличие	0
		1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие	5
			наличие	0
		1.3 Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%;	3
			от 95% до 98%;	1
ниже 94%	0			
<b>Максимальное количество набранных баллов</b>				<b>13</b>
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1 Рейтинг ДОУ по результатам мониторинга	с 1-го по 5-е лидирующие места	7
			с 6-е по 10-е лидирующие места	5
			с 10-го по 15-е лидирующие места	3
		2.2 Коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 90% до 100%;	3
			от 80% до 89%	2
			ниже 79%	1
		2.3 Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	100%	5
			80%-99%	3
			ниже 80%	1
<b>Максимальное количество набранных баллов</b>				<b>15</b>
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	3.1 Наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на всероссийском уровне	3
			на региональном уровне	2
			на муниципальном уровне	1
<b>Максимальное количество набранных баллов</b>				<b>6</b>
4.	Эффективное использование ресурсов	4.1 Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний	5
			наличие неустранимых замечаний	1

		4.2 Реализация основной общеобразовательной программы/исполнение годового плана деятельности ДОУ	от 95% до 100%	5
			от 90% до 95%	3
			от 85% до 90%	1
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>10</b>
5.	Повышение квалификации	5.1 Наличие квалификационной категории у педагогов; прохождение курсов ПК работниками вверенного структурного подразделения (для зам.по АХР)	от 90% до 100%	5
			от 70% до 90%	3
			от 50% до 70%	1
		5.2 Наличие победителей конкурса профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	на всероссийском уровне	15
			на региональном уровне	10
			на муниципальном уровне	6
		5.3 Участие в конкурсе профессионального мастерства("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	на всероссийском уровне	6
			на региональном уровне	3
			на муниципальном уровне	2
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>26</b>
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	6.1 Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья	5
			сохранение показателя индекса здоровья	3
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>5</b>
7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	7.1Случаи травматизма/самовольного ухода воспитанников во время образовательного процесса	отсутствие	5
			наличие	0
		7.2 Случаи травматизма с работниками ДОУ во время осуществления должностных обязанностей	отсутствие	5
			наличие	0
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>10</b>
8.	Оценка качества деятельности	8.1Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	91-100%	5
			80-90%	3
			ниже 80%	1
		8.2 Результаты участия дошкольной организации в конкурсах	наличие	5
			отсутствие	0
		8.3 Результаты личного участия в конкурсах	наличие	5
			отсутствие	0
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>15</b>

<b>Итого максимальное количество набранных баллов</b>	<b>100</b>
---	------------

**100 баллов соответствует 50% от должностного оклада руководителя 2-го уровня.**

**1 балл = 0,5% от должностного оклада руководителя 2-го уровня.**

**Соответственно, размер выплаты за эффективность деятельности руководителя 2-го уровня равен сумме набранных баллов умноженных на 0.5%**

Приложение 14  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №67 «Умка»

**Параметры  
и критерии оценки эффективности деятельности  
руководителя дошкольной организации 3 уровня**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Балл
1	2	3	4	
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1 Предписания надзорных органов	отсутствие	5
			наличие	0
		1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие	5
			наличие	0
		1.3 Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%;	3
			от 95% до 98%;	1
			ниже 94%	0
		1.4 Состояние помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПин, ФГОС	Полностью соответствует	3
			Частично не соответствует	2
			Имеются грубые нарушения (1 и более)	0
		1.5 Результаты производственного контроля	Отсутствие замечаний	3
			Наличие замечаний	0
		1.6 Соблюдение инструкций/технологических процессов по эксплуатации оборудования, приготовления пищи	Отсутствие замечаний	3
			Наличие замечаний	0
<b>Максимальное количество набранных баллов</b>				<b>22</b>
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1 Рейтинг ДОУ по результатам мониторинга	с 1-го по 5-е лидирующие места	7
			с 6-е по 10-е лидирующие места	5
			с 10-го по 15-е лидирующие места	3
		2.2 Коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 90% до 100%;	3
			от 80% до 89%	2
			ниже 79%	1
2.3 Соответствие развивающей	100%	5		



		предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	80%-99%	3
			ниже 80%	1
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>15</b>
3.	Реализация ресурсосберегающих программ	3.1 Экономия электроэнергии	наличие	3
			отсутствие	0
		3.2 Экономия воды	наличие	3
			отсутствие	0
		3.3. Экономия тепла	наличие	3
			отсутствие	0
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>9</b>
4.	Эффективное использование ресурсов	4.1 Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний	5
			наличие неустранимых замечаний	1
		4.2 Состояние инженерных сетей (вентеляция, сантехника, электрооборудование)	полная работоспособность	4
			имеются незначительные дефекты	2
		наличие неработоспособных	0	
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>9</b>
5.	Повышение квалификации	5.1 Прохождение курсов ПК работниками вверенного структурного подразделения	от 90% до 100%	5
			от 70% до 90%	3
			от 50% до 70%	1
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>5</b>
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	6.1 Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья	5
			сохранение показателя индекса здоровья	3
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>5</b>
7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	7.1 Случаи травматизма с воспитанниками по причине несоответствия условий требованиям безопасности	отсутствие	5
			наличие	0
		7.2 Случаи травматизма с работниками ДОУ во время осуществления должностных обязанностей	отсутствие	5
			наличие	0
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>10</b>
8.	Оценка качества деятельности	8.1 Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	91-100%	5
			80-90%	3
			ниже 80%	1

	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>	<b>5</b>
	<b>Итого максимальное количество набранных баллов</b>	<b>80</b>

**80 баллов соответствует 30% от должностного оклада руководителя 3-го уровня.**

**1 балл = 0,4% от должностного оклада руководителя 3-го уровня.**

**Соответственно, размер выплаты за эффективность деятельности руководителя 3-го уровня равен сумме набранных баллов умноженных на 0.4%**

**Параметры  
и критерии оценки эффективности деятельности  
главного бухгалтера МБДОУ ДС №67**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	
1	2	3	4	
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	1.1 предписания надзорных органов	отсутствие;	5
			наличие	0
		1.2 обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие;	5
			наличие	0
		1.3 результаты камеральных проверок	наличие замечаний	3
			отсутствие замечаний	0
		1.4 исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%;	3
			от 95% до 98%;	1
			ниже 94%	0
		1.5 достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто;	3
			не достигнуто	0
		1.6 организация дополнительных платных образовательных услуг	наличие замечаний	3
			отсутствие замечаний	0
		<b>Максимальное количество набранных баллов</b>		
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1 коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	от 90% до 100%;	3
			от 80% до 89%;	2
			ниже 79%	1
<b>Максимальное количество набранных баллов</b>				<b>3</b>
3.	Эффективное использование ресурсов	3.1 результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний;	5
			наличие замечаний	0
		3.2 исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%;	5
			ниже 94%	0
		3.3 просроченная кредиторская задолженность	отсутствие;	5
			наличие	0

	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>15</b>
4.	Качество ведения бухучета	4.1 сдача бухгалтерской/иной отчетности	сдача в установленные сроки в полном объеме	5
			сдача отчетности в полном объеме с нарушением сроков	2
			нарушение сроков, ошибки в отчетности	0
		4.2 использование бюджетных средств	целевое	5
			нецелевое	0
		4.3 отражение операций	своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением	5
			нарушение отражений на счетах	0
		4.4 оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	соблюдением порядка оформления в соответствии требований установленной учетной политики	5
			наличие нарушений	0
		4.5 бухгалтерский учет основных средств, товарно-материальных ценностей	своевременная постановка на учет / списание	5
			наличие неучтенных/не списанных	0
		4.6 соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	законность списания с бухгалтерских балансов недостач, дебиторской задолженности и других потерь	5
			несвоевременное списание материальных ценностей	0
		4.7 сохранности бухгалтерских документов, а также оформления и сдачи их в установленном порядке в архив	отсутствие нарушений	5
наличие нарушений	0			
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>35</b>
5.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	5.1 уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	91-100%	5
			80-90%	3
			ниже 80%	1
	<b>Максимальное количество набранных баллов</b>			<b>5</b>
	<b>ИТОГО максимальное количество набранных баллов</b>			<b>80</b>

**80 баллов соответствует 40% от должностного оклада главного бухгалтера.**

**1 балл = 0,5% от должностного оклада главного бухгалтера.**

**Соответственно, размер выплаты за эффективность деятельности главного бухгалтера равен сумме набранных баллов умноженных на 0.5%**

**Объемные показатели деятельности  
муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска,  
подведомственных департаменту образования администрации города,  
и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей  
для установления коэффициента масштаба управления**

**I. Объемные показатели**

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

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно:	
		за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательных организациях		до 20
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



