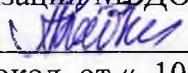


<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p>председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС №7 «Жар-птица»  А.Е. Бабкина протокол от « 10 » ноября 2017г. № 3</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ</p> <p>заведующий МБДОУ ДС №7 «Жар-птица» С.А. Любчик приказ № 436 от « 10 » ноября 2017 г.</p>  <p style="text-align: center;">ПРИНЯТО</p> <p>общим собранием членов трудового коллектива МБДОУ ДС №7 «Жар-птица» протокол от « 10 » ноября 2017г. №</p>
--	---

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учрежде-
ния детского сада №7 «Жар-птица»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица» (далее - работники, организация).

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы";

- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы";

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- постановления администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»;

-мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

-базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

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

-компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

1.4. Базовая единица для исчисления окладов (должностных окладов) работников организации установлена 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 организации 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 деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

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

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

1.9. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, професий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководи-

телей, 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. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организации устанавливается приказом руководителя организации.

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

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 типа, вида организации и видов деятельности работников для уста-

новления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организации в порядке, установленном приложением 3 к настоящему Положению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организации 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 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 организации (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 организации, 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 4 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 нера-

бочие 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 выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации).

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.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливаются организацией по согласо-

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, с настоящим Положением.

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 9 к настоящему Положению.

нию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на один год (учебный).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложениями 7, 13 к настоящему Положению.

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.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год (учебный) по результатам предшествующего учебного года в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

Решение о премиальных 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 организации 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 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 воспитанниками с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 10 к настоящему Положению.

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

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

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

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

7.4. Компенсационные выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

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

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации приведены в приложении 11 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителя организации осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

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

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

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

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

Заработная плата руководителя организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

Заработная плата заместителя руководителя организации и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

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

Средняя заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера организации со штатной численностью работников от 130 штатных единиц за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в до-

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 организации снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

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

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

Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

школьных 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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, 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 среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, главного бухгалтера.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
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 работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

**Классификатор
типа, вида организации и видов деятельности работников
для установления коэффициента специфики работы**

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-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 №7 «Жар-птица»

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

I. Объемные показатели

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

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно: за каждого работника, имеющего первую 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.

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

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

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

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

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

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

Критерии
оценивания интенсивности и высоких результатов работы
(специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью)

Ф.И.О. _____ Должность _____

Критерии	Показатели	Размер выплаты (%)	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1. Отсутствие нарушений по результатам внешнего контроля (роspotребнадзор, госпожнадзор), внутреннего контроля ДООУ (отсутствие жалоб, нарушений по результатам проверок)	4		
	1.2. Качественное ведение и увеличенный объем отчетно-учетной документации (не входящих в функциональные обязанности) - ведение протоколов заседаний	10		
	1.3. Работа по воинскому учету: Своевременную организацию и качественное ведение документации по воинскому учету/ отсутствие замечаний по ведению воинского учета	2,5/2,5		
	1.4. Своевременную организацию и качественное ведение документации по персонифицированному учету/ отсутствие замечаний по персонифицированному учету	2,5/2,5		
	1.5. Ведение документации по питанию	10		
	1.6. Участие в работе комиссий, объединений разного уровня (по надбавкам, творческие группы по оформлению ДООУ, попечительский совет, по осуществлению закупок товаров, работ, услуг работа с молодыми специалистами и др.)	по 5 за каждый вид		
	1.7. Качественная работа по ДПД руководитель/член	10/5		
	1.8. За организацию работы и ведение документации по медицинскому осмотру работников	5		
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов	2.1. Создание/развитие связей с организациями -- партнерами: - работа с поставщиками и подрядчиками, ведение протоколов по закупкам, договорам	по 5 за каждый вид		
	2.2. Курьерская работа/использование транспортного средства для нужд МБДОУ (разъездной характер работы)	5/10		
3. Создание и развитие технических и информационных ресурсов	3.1. Качественная работа с информационными ресурсами и сайтами: - работа на официальном сайте РФ www.zakupki.ru	10		
	- информационное наполнение на портале государственных и муниципальных услуг bus.gov.ru	10		
	- портал образования, электронные мониторинги, портал администрации, ЦЗ	5 за каждый вид		
	- ФСС	8		

**Критерии
оценивания интенсивности и высоких результатов работы (служащие)**

Ф.И.О. _____

Должность _____

Критерии	Показатели	Размер выплаты (%)	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1. Отсутствие нарушений по результатам внешнего контроля (роspotребнадзор, госпожнадзор), внутреннего контроля ДОУ (отсутствие жалоб, нарушений по результатам проверок)	4		
	1.2. Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу):			
	- от 90% до 100%	4		
	- от 90% до 80%	2		
	- ниже 80%	0		
	1.3. Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы)			
	- увеличение показателя индекса здоровья	4		
	- сохранение показателя индекса здоровья	2		
	- снижение показателя индекса здоровья	0		
	1.4. За увеличенный объем выполняемой работы (не входящих в функциональные обязанности):			
	- уход за растениями / животными	4/4		
	- приготовление мыльно-содового раствора	10		
	- обеспечение бесперебойной работы бактерицидной лампы в соответствии с графиком	4		
	- ведение протоколов совещаний, заседаний	10		
	1.5. За сложность работы с детьми раннего дошкольного возраста.	10		
	1.6. Качественное ведение и увеличенный объем отчетно-учетной документации (не входящих в функциональные обязанности):			
- ведение документации и табеля по питанию сотрудников учреждения	10			
1.7. Участие в работе комиссий, объединений разного уровня (по оплате труда, творческие группы по оформлению ДОУ, попечительский совет, работа с молодыми специалистами и др.)	по 5 за каждый вид			
1.8. Качественная работа по ДПД руководитель/член	10/5			
1.9. Работа с детьми инвалидами (со сложными сочетанными нарушениями), подготовка информации по детям инвалидам	3 за каждый вид			
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов	2.1. Курьерская работа/использование транспортного средства для нужд МБДОУ (разъездной характер работы)	5/10		
	2.2. Помощь в организации проведения родительских собраний, мероприятий социально-культурной направленности	5		
3. Создание и развитие технических и информационных ресурсов	3.1. Работа с информационными ресурсами (сайт и др.):			
	- ведение журнала очередности детей в электронной форме	10		
	- своевременное обновление и оформление аналитических и статистических баз данных	3		
3.2. Эстетическое оформление помещения, создание и использование информационных стендов и др.)	по 5 за каждый вид			

**Критерии
оценивания интенсивности и высоких результатов работы (рабочие)**

Ф.И.О. _____

Должность _____

Критерии	Показатели	Размер выплаты (%)	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1. Отсутствие нарушений по результатам внешнего контроля (роспотребнадзор, госпожнадзор), внутреннего контроля ДООУ (отсутствие жалоб, нарушений по результатам проверок)	4		
	1.2. За увеличенный объем выполняемой работы (не входящих в функциональные обязанности):			
	- работа с программой 1С: питание	10		
	- изготовление чипов	5		
	- очистка и дезинфекция мусорных баков	4		
	- обеспечение бесперебойной работы бактерицидной лампы в соответствии с графиком	4		
	- пошив костюмов, атрибутов, головных уборов	15		
	1.3. Приготовление пищи для сотрудников/мытьё посуды для сотрудников	5/4		
	1.4. Уход за растениями / уход за животными	4/4		
	1.5. Приготовление мыльно-содового раствора	10		
	1.6. Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей	4		
	1.7. Увеличенный объем отчетно-учетной документации (не входящих в функциональные обязанности): - ведение документации и табеля по питанию сотрудников учреждения	10		
	1.8. Осуществление контрольно-пропускного режима въезда транспорта на территорию ДООУ	4		
	1.9. Дизайн и разработка эскизов для пошива костюмов, штор, покрывал	10		
1.10. Участие в работе комиссий, объединений разного уровня (по оплате труда, творческие группы по оформлению ДООУ, попечительский совет, работа с молодыми специалистами и др.)	по 5 за каждый вид			
1.11. Качественная работа по ДПД руководитель/член	10/5			
1.12. Обеспечение безопасных условий (подходы к зданию)	4			
1.13. Обеспечение санитарно-гигиенических правил и норм хозяйственной постройки при отсутствии водоснабжения	10			
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов	2.2. Курьерская работа/использование транспортного средства для нужд МБДООУ (разъездной характер работы)	5/10		
	2.3. Эстетическое оформление помещения, создание и использование информационных стендов и др.	по 5 за каждый вид		

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №7 «Жар-
птица»

**Показатели,
за которые производится снижение (лишение) размера выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	неисполнение 10% ненадлежащее исполнение 5%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	10%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	5%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	10%
5	Несоблюдение требований охраны труда	10%
6	Несоблюдение режимных моментов в ДОУ	5%
7	Несоблюдение требований санитарных норм и правил	10%
8	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5%

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности педагогических работников для установления
стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы**

Ф.И.О. _____ Должность _____

Критерии	Показатели	Размер выплаты (%)	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОП ДО в соответствии с требованиями ФГОС ДО	1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования			
	- от 97,4% до 100%	2		
	- от 94,8% до 97,3%	1		
	- до 94,8% и ниже	0		
2. Посещаемость воспитанников	2.1. Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольное учреждение (группу):			
	- от 90% до 100%	4		
	- от 90% до 80%	2		
	- ниже 80%	0		
3. Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольного учреждения	3.1. Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольного учреждения (группы)			
	- увеличение показателя индекса здоровья	4		
	- сохранение показателя индекса здоровья	2		
	- снижение показателя индекса здоровья	0		
4. Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Региональный уровень: <i>количество детей 7/10</i>	2/3		
	Федеральный уровень: <i>количество детей 10/15</i>	3/4		
5. Наставничество	5.1. Осуществление педагогической помощи педагогическому работнику с опытом работы до трех лет:			
	- осуществляет	3		
	- не осуществляет	0		
6. Участие педагогического работника в разработке ООП в отчетный период	6.1. Дополнительная общеобразовательная программа: <i>да / нет</i>	2/0		
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)			
	- региональный уровень: <i>участие / призовое место</i>	2/3		
	- федеральный уровень <i>(количество - 5): участие / призовое место</i>	2/3		

	7.2. Участие в независимой оценке качества деятельности образовательного учреждения (на основе подтверждающих документов)			
	- на всероссийском уровне (официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях)	2		
	7.3 Участие в творческих, инициативных группах (на основе подтверждающих документов)			
	- руководство	4		
	- проведение мероприятий на уровне МБДОУ по профилактике ПБ / ДТТД	2 / 8		
	- проведение мероприятий по ГО и ЧС	10		
	- участие в работе групп / комиссий (на учебный год)	3/2		
	7.4. Работа с информационными ресурсами: сопровождение работы индивидуального сайта			
	- наличие	0		
	- сопровождение	2		
	- отсутствие	0		
8. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	8.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период, обучение за счет собственных средств): <i>повышение квалификации / профессиональная подготовка</i>	2 / 4		
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательного учреждения:			
	- наличие	0		
	- отсутствие	1		
	9.2. Ведение клуба, кружка на постоянной основе:			
	- выполнение плана	3		
	- не выполнение плана	0		
	9.3. Результативное участие в работе консультационного пункта для родителей, чьи дети не охвачены дошкольным образованием: <i>да (постоянно) / нет</i>	2/0		
10. Обеспечение качественного образования	10.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей. Доля воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования в группе			
	- свыше 45%	2		
	- от 20 до 45%	1		
	10.2. Руководство кружковой (секционной) деятельностью в рамках ОП ДО:	3/0		

	<i>да (постоянно) / нет</i>			
	10.4. Работа ПМПк, коррекционная профилактическая работа:			
	- руководство ПМПк	4		
	- участие в работе ПМПк	3		
	- коррекционная профилактическая работа в группе	2		
	- коррекционная работа с детьми инвалидами	3		
	- коррекционная работа с детьми инвалидами (со сложными сочетанными нарушениями)	10		
	10.5. Социально-профилактическая работа с неблагополучными семьями, профилактика жестокого обращения с детьми:			
	- ответственный	4		
	- педагоги групп	1		
11. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	11.1. Сокращение коэффициента травматизма в дошкольном образовательном учреждении: <i>отсутствие травмы / наличие травмы</i>	3/0		
12. Создание образовательного пространства на территории МБДОУ	12.1. Создание на прогулочном участке условий в отчетном периоде: <i>да / нет</i>	2/0		
13. Информационная открытость	13.1. Работа по актуализации сайта МБДОУ в сети Интернет, работа с информационными ресурсами:			
	- сопровождение работы сайта по всем направлениям	8		
	- работа с порталом образования, электронные мониторинги	3		
ИТОГО:				

Приложение 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты

Показатели и критерии	Абсолютный размер (руб.)
1. Качество деятельности	
1.1.Представление опыта работы: на муниципальном уровне (педагогические советы/РМЦГМО/ августовском совещании, форуме, конференции и др.)	2000/3000/5000
– на региональном, федеральном уровне (печатные издания: журналы, сборники)	3000
1.2.Результаты контроля вышестоящих органов образовательного учреждения (к началу учебного года, обнадзор, пожнадзор, роспотребнадзор, и др.): отсутствие замечаний	3000
1.3.Участие в сборе и обработке аналитических материалов по деятельности ДОУ	5000
1.4.Подготовка информации внеплановых срочных запросов вышестоящих органов	1000
1.5.Участие в профессиональных конкурсах «Педагог года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» (муниципальный/всероссийский, региональный):	
– победителю	15000/25000
– участнику конкурса	10000/20000
– организатору, помощнику	5000/5000
1.6.Участие в конкурсе профессионального мастерства среди образовательных организаций «Основная образовательная программа как проект повышения качества образовательных результатов в условиях реализации ФГОС» (победитель/участник):	
– руководителю творческой группы	7000/5000
– участникам творческой группы	5000/3000
– оформителю и редактору информационных материалов	3000/2000
1.7.Участие в конкурсах профессионального мастерства «Педагогические инициативы», «А я делаю так!» (победитель/участник)	12000/7000
1.8.Подготовка материалов и методических разработок к городским конкурсам по профилактике ДДТТ, пожарной безопасности (победитель/участник):	
– представление программы	5000/3000
– представление методических разработок	4000/2000
1.9.Смотр-конкурс на лучшее противопожарное состояние среди ОУ, осуществляющих деятельность на территории ХМАО – Югры - призовое место	5000
1.10.Своевременная и качественная подготовка образовательной организации по тематическим проверкам:	
– в полном объеме	15000
– частично	7500
1.11.Участие в профессиональных федеральных, региональных конкурсах (победитель/участник):	
– региональные (Гранты, премии)	10000
– федеральный уровень (Национальная премия в области образования «Элита российского образования» (г. Москва);	10000
– всероссийские заочные конкурсы под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств, культуры: «Росточек», «Мир молодости», «Патриот России», «Призвание – воспитатель» (г.Новосибирск)	10000
1.12.Подготовка детей и наличие призеров, победителей в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках и других мероприятиях на муниципальном уровне (победитель/участник):	
– Самотлорские роднички,	6000/3000
– Звонкая Югринка, Мой папа самый лучший, Конкурс чтецов, Юный любитель природы, Парадиз и др.	4000/2000
– Губернаторские состязания, Кросс нации, Золотая осень, Лыжня для всех	3000/1500
1.13.Участие в конкурсах ДОУ: 1 место/2 место/3 место	3000/2000/1000
2. Инициативность в деятельности	
2.1.Переход на новый программный продукт/ создание электронной базы (за каждую)	5000/3000
2.2.Редактирование электронных баз данных	1000
2.3.Разработка паспортов / программ / положений, инструкций	5000/2000/500

2.4.Корректировка положений (программ) в соответствии с действующим законодательством	500
2.5.Оказание технической или методической помощи в подготовке ППО	7000
2.6.Подбор учебных материалов и оборудования, подготовка технических характеристик к котировкам или аукционам для реализации плана-графика закупок	1000
2.7.Ведение переговоров с техподдержкой по установке, работе программ сетевых, межведомственных, федеральных (местные телефонные линии/междугородняя связь)	1000/2000
2.8.Ведение переговоров с поставщиками, социальными партнерами (местные телефонные линии/междугородняя связь)	500/1000
2.9.Работа с родителями по комплектованию (телефонные звонки)	1000
2.10.Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей раннего и младшего возраста (за один раз)	55
2.11.Стирка ковров (3x4 / 2x3 / 1,5x2 м ²)	900/700/500
2.12.Обследование условий проживания детей в жилпоселках и СОТах	1000
2.13.Мытье посуды и уборка столовой для сотрудников (за один раз)	110
2.14.Уход за растениями и животными в зеленой зоне	1500
2.15.Другие показатели оценивания труда работников, требующие непостоянных, временных, трудовых затрат, необходимых для достижения краткосрочной значимой цели и не входящие в функциональные обязанности работника (каждое)	500
3. Создание условий для развития образовательного учреждения	
3.1.Работа во временных комиссиях (с составлением анализа, актов, справок)	1000
3.2.Участие в мероприятиях различного уровня:	
- участие в утренниках, развлечениях (малая роль)	1500
- участие в утренниках, развлечениях (большая роль)	2000
- участие в утренниках, развлечениях (эпизодическая роль)	500
3.3.Проектирование образовательного процесса в ИКТ-насыщенной среде, создание информационного материала о деятельности МБДОУ для широкой родительской общественности(за каждый продукт):	
- фильмы, видеоролики	2000
- наполнение телевизионного экрана ДОУ, презентации	1000
3.4.Поручения разового характера (за каждый)	500
3.5.Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, программах совместной деятельности с родителями на уровне ДОУ:	
- руководитель	5000
- семинар-практикум, мастер-класс, презентации, акции, родительская гостиная	2000
- оформление	1000
3.6.Изготовление, пополнение среды наглядным материалом, оформление предметных зон (за каждое)	500
3.7.Устранение последствий чрезвычайной ситуаций (аварийные ситуации: прорыв труб, течь крыши; разгрузочно-погрузочные работы)	400
3.8.Выполнение внеплановых работ по ремонту, покраске площадью от 1 до 4м ² , (за каждую)	500
3.9.Создание условий на территории ДОУ:	
- чистка крыльца, дорожек, отмостков, при невозможности выполнения объема работ дворником (за каждое)	500
- изготовление элементов оформления, нестандартного выносного материала, оборудования для украшения территории (малые/большие)	1000/2000
3.10.Обновление дорожной разметки	1000
- полив цветников: возле пищеблока, на участках, центрального входа, огорода (за каждое)	500
- уборка территории, связанная с природными катаклизмами (бураны, сильные снегопады, ураганы (удаление, сбор сухих веток с деревьев, спил деревьев)	500
- выращивание рассады, озеленение; подготовка форм из снега; оформление декоративными, развивающими элементами территории в сезонный период времени (за каждое)	500
3.11.Сложность и напряженность работы в период адаптации детей в группах раннего возраста (помощник воспитателя)	500
3.12.Высокое качество, объем выполняемой работы по поручению администрации ДОУ (за каждое)	1000
3.13.Увеличение объема работ во время карантинных мероприятий:	500
- острая кишечная инфекция (ОКИ), скарлатина	
- энтеровирусная инфекция	500
- гепатит	1000
3.14.Сложность и напряженность в работе во время отключения горячего водоснабжения	400
4. Создание и развитие информационных ресурсов	
4.1.Создание интеллектуального продукта: публикаций, статей, буклетов, брошюр (каждое)	2000
4.2.Предоставление информации для размещения на сайты департамента образования, администрации города	1000
4.3.Создание информационного материала о деятельности МБДОУ для широкой родительской общественности (за каждый продукт):	
- презентация	1000
- фильм	2000
5. Повышение имиджа ДОУ	
5.1.Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (кабинет, зона, музей, создание фондов методических материалов и др.)	3000

5.2.Участие во Всероссийском спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (сдача нормативов), «Лыжня для всех», в спартакиаде среди работников ОО (<i>победитель/участник</i>)	2000/1000
5.3.Участие в городских творческих конкурсах, агитбригадах (<i>победитель/участник</i>) и др.	3000/1500
5.4.Публикации в СМИ (местные газеты, телевидение, федеральные журналы) о деятельности ДОУ	2000
5.5.Участие в мероприятиях города: - подготовка материалов выставочной экспозиции для городского форум «Образование – обществу»	1000
- конкурс «Новогодний Нижневартовск» (<i>победитель/участие</i>)	5000/3000
5.6.Участие в городских акциях и мероприятиях (День пожилого человека, Посылка ветерану, День матери, 9 мая, посещение ветеранов на дому с поздравлениями, взаимодействие с социальным партнером НГОО «Ветеран», домом – интернатом для престарелых и инвалидов «Отрада» и др.)	2000
5.7.Участие в региональном форуме отцов (подготовка детей к выступлению)	2000
5.8.Фестиваль здоровья, посвященный Международному Дню слепых и Международному Дню инвалидов (музыкальные номера воспитанников)	2000

Приложение 9

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

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

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	До 5%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 5%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 5%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 5%

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №7 «Жар-
птица»

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

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

Приложение 11

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

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

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

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

Приложение 12

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (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
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
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 труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

№ п/п	Наименование должности	Должность	Инициалы	Дата
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				
86.				
87.				
88.				
89.				
90.				
91.				
92.				
93.				
94.				
95.				
96.				
97.				
98.				
99.				
100.				

Приложение 13
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №7 «Жар-птица»

Критерии
оценивания эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера,
руководителей структурных подразделений для установления стимулирующих выплат за качество
выполняемой работы

Ф.И.О. _____ Должность _____

Критерии	Показатели	Размер выплаты (%)	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса	1.1.Издание статей руководителя в профессиональных изданиях и представление личного опыта работы в зависимости от статуса: -мероприятий городской / окружной / федеральный уровень	3/ 6/ 8		
	1.2.Отсутствие нарушений по результатам контроля деятельности структурного подразделения надзорными органами различных уровней внешнего контроля (роspotребнадзор, департамент образования, госпожнадзор, налоговой инспекцией и др), внутреннего контроля ДООУ	4		
	1.3.Создание условий для дополнительных образовательных услуг	5		
	1.4. Сложность, напряженность и увеличенный объем выполняемой работы (не входящих в функциональные обязанности): -Работа с программой 1С: питание - Организация работы комиссии по внутренним котировкам, с единственными поставщиками	10 5		
	1.5.Руководство (участие) в работе комиссий, объединений разного уровня (по надбавкам, творческие группы по оформлению ДООУ, попечительский совет, работа с молодыми специалистами, ПМПК и др.) - Руководство -Участие в работе групп, комиссий - Ведение протоколов совещаний, заседаний	10 5 3		
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов	2.1.Привлечение пожертвований и благотворительной помощи от организации и физических лиц	10		
	2.2.Организация работы и ведение документации по экологии, природопользованию, организация мониторинга энергоэффективности	10		
	2.3. Курьерская работа/использование транспортного средства для нужд МБДОУ (разъездной характер работы)	5/10		
	2.4.Работа в консультационном пункте с родителями воспитанников, не посещающих ДООУ	5		
3. Создание и развитие технических и информационных ресурсов	3.1.Качественная работа с информационными ресурсами и сайтами: -работа на официальном сайте РФ www.zakupki.ru	10		
	-информационное наполнение на портале государственных и муниципальных услуг bus.gov.ru	10		
	- портал образования/ электронные мониторинги	5/3		
	- работа с порталом администрации	5		

