

Мотивированное мнение
профсоюзного
комитета МАДОУ города
Нижневартовска
ДС № 78 «Серебряное копытце»
от «13» ноября 2017 № 9
УЧТЕНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ г. Нижневартовска
ДС № 78 "Серебряное копытце"

Р.М.Файзуллина

«13» ноября 2017г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ г.Нижневартовска
ДС №78"Серебряное копытце"
Т.Н.Гаманистова
М.П.
Приказ №437 от «13» ноября 2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА
НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКОГО САДА №78
«СЕРЕБРЯНОЕ КОПЫТЦЕ»,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА

Нижневартовск
2017г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада "78 "Серебряное копытце", подведомственному департаменту образования администрации города (далее - работники, учреждение, департамент образования).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы";

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

постановления администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 года №1604 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города".

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей установленных 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 руководите-

ля, 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 работникам 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, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие 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 учреждения в размере 6 050 рублей.

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

1.6. Оплата труда работников учреждения 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 учреждением 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 данного 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 систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников учреждения устанавливается локальным актом учреждения.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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, его заместителей, главного бухгалтера учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР полученного в сфере образования.

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

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания)

ния), почетные 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.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и 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 РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, 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 учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер 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 работникам учреждения, 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 учреждения, 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 награды и звания за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 учреждения, 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 учреждения.

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 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 празд-

ничные 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 учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются локальным актом учреждения.

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 (приложение №10);

за качество выполняемых работ (приложения №11, №12);

премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

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 учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится за учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности

работников учреждения. Размер установленной стимулирующей выплаты 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 учреждении устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

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 локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого 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 учреждения, со-

кращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более 3 месяцев).

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за год принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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 учреждения 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 9 к настоящему Положению.

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

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

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

7.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения 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 учреждения за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя учреждения используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности учреждения и руководителя учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждения приведены в приложениях 6-8 к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности учреждения, реализации социально значи-

мых проектов производятся на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя учреждения по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

7.7. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, 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 2 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 определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

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

7.8. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

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

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

7.11. Заработная плата руководителя учреждения 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 данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 данной организации со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования (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 данной организации в дошкольных образовательных организациях (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Средняя заработная плата заместителя руководителя, 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 данной 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 учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к юбилейным датам, 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 учреждения.

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

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

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

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

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, 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 выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

При расчете месячного фонда заработной платы работника учреждения 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 юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Единовременное премирование 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 - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню 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 учреждения - на основании приказа директора департамента образования;

работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных организациях города 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 учреждением в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях подразделений 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 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 расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма 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, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 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 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 учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

Х. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда учреждения 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 учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

N 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.	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	
2.2.2		Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.1.		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.		почетные, спортивные звания:			
2.2.2.2.1.		«Народный...»	0,25	0,25	0,25
2.2.2.2.2.		«Заслуженный...»	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.3.		«Мастер спорта...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.4.		«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.5.		«Гроссмейстер...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.6.		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.7.		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.		в сфере культуры почетные звания:			
2.2.2.3.1.		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3.2.		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.		Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.4.1.		медали, знаки	0,15	0,15	0,15

2.2.2.4.2.		почетные звания	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.3.		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.4.		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.5.		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.		Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
2.2.2.5.1.		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
2.2.2.5.2.		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.3.		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.4.		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.5.		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
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

**КЛАССИФИКАТОР
ТИПОВ, ВИДОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэф-фициента 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)	
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)	
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).	
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время заня-	

	тий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	
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	0,5
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	

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

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

N 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), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		«Народный...»	0,25
		«Заслуженный...»	0,20
		«Мастер спорта...»	0,05
		«Мастер спорта международного класса...»	0,15
		«Гроссмейстер...»	0,05
		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		в сфере культуры почетные звания:	

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

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	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
1.1.2.	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
1.1.3.	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
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по фак-	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты

			ту получения ре- зультата	труда
2.3.	Премияльная вы- плата по итогам работы за год	Не более 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным переч- нем показателей и условий для пре- мирования	Единовременно, в пределах эконо- мии средств по фонду оплаты труда

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

**ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ
РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от об- щего (допустимого) объе- ма выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение долж- ностных обязанностей, неквалифицированная подго- товка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение пла- нов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной от- четности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

**ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА, ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ДЕПАРТАМЕНТУ
ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА**

N п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	<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	<p>- от 90% до 100%; - от 80% до 89%; - ниже 79%</p>
3.	Реализация программ направленных на работу с	наличие победителей и призеров спортивных, творческих, интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального,	<p>- на муниципальном уровне</p> <p>- на региональном уровне</p> <p>- на всероссийском уровне</p>
4.	Эффективность ис-	результаты приемки образова-	- отсутствие замечаний;

	пользование ресурсов	тельной организации к началу учебного года	- наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - ниже 94%
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- 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 обучающимися во время образовательного процесса	- отсутствие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- наличие результатов; - отсутствие результатов

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ
Оценка эффективности деятельности педагогического персонала (воспитатели)
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №78 «Серебряное копытце»

Ф.И.О. педагога _____ количество % по факту _____ оценка за период с _____ по _____

№	Целевые показатели эффективности	Критерии эффективности	Инструменты оценки эффективности (%), да/нет, доли, единицы, наличие/отсутствие)	Оценка фактически в %	Фактическая оценка	Источник информации
1	Уровень овладения воспитанниками образовательной программы	1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО	99-100% от 90 до 98% менее 90%	5 3 1		Справка по результатам мониторинга освоения образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО (возрастная группа за уч. год)
Максимальное количество: 5						
2	Результаты работы с одаренными детьми (смотри, выставка, конкурсы, соревнования различного уровня)	2.1. Результаты участия в мероприятиях всероссийского и международного уровня, в которых воспитанники принимали участие 2.2. Результаты участия в мероприятиях регионального уровня, в которых воспитанники принимали участие 2.3. Результаты участия в мероприятиях муниципального уровня, в которых воспитанники принимали участие	1 место призовое место участие 1 место призовое место участие 1 место призовое место (2-3) участие	1 0,5 0 1 0,5 0 2 1 0		приказ о результатах или грамоты, дипломы, сертификаты приказ о результатах или грамоты, дипломы, сертификаты приказ о результатах или грамоты, дипломы, сертификаты
Максимальное количество: 4						
3	Наставничество (или тьюторство)	3.1. Осуществление педагогической помощи молодым специалистам, вновь принятым воспитателям, после длительного отпуска	да нет	5 0		индивидуальный план работы, приказ о назначении
Максимальное количество: 5						
4	Участие педагога в разработке и реализации дополнительных образовательных программ	4.1. Участие в разработке и реализации программ дополнительного образования на учебный год	да нет	5 0		приказ об участии в дополнительном образовании,
Максимальное количество: 5						
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями и общественными организациями	5.1. Наличие обоснованных жалоб по функционированию группы (или воспитателя) ДОУ 5.2. Разработка и реализация детско-родительских программ, или планов работы с родителями на год (клубы, акции, месячники, проекты и т.д.) 5.3. Участие в деятельности консультационного пункта учреждения, в том числе дистанционно. 5.4. Участие в реализации совместных планов с общественными организациями и учреждениями дополнительного образования	наличие устной жалобы наличие письменной жалобы да нет да нет	-2 -3 1 0 1 0 1 0		акт служебного расследования или приказ персональный отчет за учебный год приказ, скрин с сайта персональный отчет за учебный год
Максимальное количество: 3						

6	Обеспечение качества образования	6.1. Разработка и применение информационных ресурсов для использования в образовательном процессе с детьми	да нет	3 0	персональная справка о банке методических разработок (пособий, дидактических игр и упражнений)
		6.2. Удовлетворенность родителей качеством предоставления образовательных услуг	100% 92-99% менее 92%	2 1 0	результаты анкетирования родителей (итоговая справка по группе)
Максимальное количество: 5					
7	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников и профилактической работе по жизнедеятельности	7.1. Детский травматизм во время образовательного процесса	наличие травм	-1	отчет по ОТ (Н-2, Н-1)
		7.2. -Координация профилактической работы в учреждении по безопасности дорожного движения с воспитанниками, -Координация профилактической работы с детьми и родителями по социальному направлению. -Координация профилактической работы в дошкольном учреждении по пожарной безопасности с воспитанниками. - Координация деятельности ПМПк	да нет	5 (за 1 направление) 0	приказ о назначении ответственных по ПДД, приказ о назначении ответственных лиц по социальной работе, приказ о назначении ответственных лиц по пожарной безопасности, приказ о составе ПМПк
Максимальное количество: 5					
8	Функционирование и информационное наполнение официального сайта ДОУ и инд. профессиональных сайтов	8.1 Степень соответствия нормативно- правовому законодательству официального сайта учреждения	соответствует частично соответствует. не соответствует	10 5 0	итоги проверки сайта учреждения
	Независимая оценка качества образования	8.2. Организация и участие в независимой оценке качества образования в учреждении (в группе) и публикация результатов (официальный сайт, СМИ)	да нет	2 0	скрин публикации
Максимальное количество: 12					
9	Руководство методическим объединением учреждения	9.1. Координация деятельности методического объединения учреждения	да нет	6 0	отчет
Максимальное количество- 6					
10	Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства	10.1. Предписания в части образовательной деятельности надзорных органов, департамента образования города Нижневартовска 10.2. Замечания со стороны контролирующих органов в текущем году.	- наличие не устранённых предписаний	-5 -5	акты, предписания.
Максимальное количество: - 10					
Максимально 50 %					
Дата заполнения _____					

Подпись педагога _____

ВЫПЛАТА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ
Показатели эффективности деятельности прочего педагогического персонала (специалистов)

МАДОУ г. Нижневартовска ДС №78 «Серебряное копытце»

количество % по факту _____ за период с _____ по _____

Ф.И.О. педагога			
№	Целевые показатели эффективности	Критерии эффективности	Источники информации
1	Уровень овладения воспитанниками образовательной программы по направлению деятельности специалиста	1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по направлению деятельности специалиста (образовательной области) основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО	Результаты мониторинга овладения воспитанниками основной образовательной программы по направлению деятельности специалиста
		Инструменты оценки эффективности (%), кв/дет, доли, единицы, наличие/отсутств.)	Фактическая оценка
		99-100% от 90 до 98% менее 90%	5 3 1
Максимальное количество: 5			
2	Результаты работы с одаренными детьми (смотри, выставки, фестивали, конкурсы, соревнования различного уровня)	2.1. Результаты участия в мероприятиях всероссийского и международного уровня, в которых воспитанники принимали участие 2.2. Результаты участия в мероприятиях регионального уровня, в которых воспитанники принимали участие 2.3. Результаты участия в мероприятиях муниципального уровня, в которых воспитанники принимали участие	Приказ о результатах или копии грамот, дипломов, сертификатов Приказ о результатах или копии грамот, дипломов, сертификатов Приказ о результатах или копии грамот, дипломов, сертификатов
		1 место призовое место (2-3) участие 1 место призовое место (2-3) участие 1 место призовое место (2-3) участие	1 0,5 1 0,5 2 1 0
Максимальное количество: 4			
3	Наставничество	3.1. Осуществление педагогической помощи молодым специалистам, вновь принятым воспитателям, педагогам после длительного отсутствия	Индивидуальный план работы, приказ о назначении наставников. Отчет.
		да нет	5 0
Максимальное количество: 5			
4	Участие педагога в разработке и реализации образовательных доп. программ	4.1. Участие в разработке и реализации программ дополнительного образования	Приказ об участии в дополнительном образовании
		да нет	5 0
Максимальное количество: 5			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями	5.1. Наличие обоснованных жалоб по деятельности специалиста 5.2. Разработка и реализация детско-родительских программ или планов работы с родителями на учебный год 5.3. Участие в деятельности консультационного пункта, в том числе дистанционно 5.4. Участие в реализации совместных планов с общественными организациями и учреждениями дополнительного образования	Приказ на служебное расследование Отчет Приказ о назначении ответственных лиц Отчет за учебный год
		Устная жалоба письменная жалоба да нет да нет да нет	-2 -3 1 0 1 0 1 0
Максимальное количество: 3			

6	Обеспечение качества образования	6.1. Разработка и применение информационных ресурсов в образовательном процессе с детьми 6.2. Удовлетворенность родителей качеством предоставления образовательных услуг по направлению деятельности специалиста	да нет 100% 92-99% менее 92%	1 0 2 1 0	Персональная справка о банке методических разработок (пособий, дидактических игр упражнений) Результаты независимого анкетирования родителей
Максимальное количество: 3					
7	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	7.1. Детский травматизм во время образовательного процесса 7.2. Координация профилактической работы в учреждении по безопасности дорожного движения 7.3. Координация профилактической работы по социальному направлению. 7.4. Координация профилактической работы по пожарной безопасности 7.5. Координация работы по сдаче норм ГТО детьми 7.6. Координация работы по сдаче норм ГТО с сотрудниками учреждения 7.7. Координация работы по инклюзивному образованию в части индивидуальных программ реабилитации и абилитации ребенка – инвалида (ИПРА). 7.8. Координация работы по коррекционному образованию в составе психолого-медико-педагогического консилиума (ПМПк, качественное ведение документации, предоставление отчетности.	наличие травм да нет да нет да нет да нет да нет да нет	-1 5 0 5 0 5 0 5 0 5 0 5 0	Отчет ОТ Приказ о назначении ответственного лица по ПДД. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет. Приказ о назначении ответственных. Отчет.
Максимальное количество: 5					
8	Функционирование и информационное наполнение сайта ДОУ Независимая оценка качества образования	8.1. Степень соответствия официального сайта требованиям законодательства 8.2. Организация независимой оценки качества образования в рамках деятельности специалиста и публикация результатов (официальный сайт, СМИ)	соответствует частично соответствует не соответствует да нет	10 5 0 2 0	Итоги проверки сайта учреждения Скрин публикации
Максимальное количество: 12					
9	Руководство методическим объединением педагогов	9.1. Координация деятельности методического объединения учреждения	да нет	8 0	Отчет
Максимальное количество: 8					
10	Соответствие деятельности специалиста требованиям законодательства	10.1. Предписания в части образовательной деятельности надзорных органов, департамента образования города Нижегородска 10.2. Замечания со стороны контролирующих органов в текущем году.	- наличие не устранимых предписаний	-5 -5	Акты, предписания
Максимальное количество: -10					

Максимальное количество- 50 %

Дата заполнения _____

Подпись педагога _____

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада №78 "Серебряное копытце",
подведомственного департаменту
образования администрации города

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К РАБОТЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

N п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профес- сор, док- тор 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 10
к Положению о системе оплаты труда
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №78 «Серебряное копытце»,
подведомственного департаменту
образования администрации города

**Показатели и критерии за интенсивность и высокие результаты работы
работникам образовательной организации (служащие, рабочие)**

Показатели	Критерии	Количество процентов по критериям
1. Награждение работников образовательной организации именных грамот, благодарственных писем.	<ul style="list-style-type: none"> - образовательное учреждение - муниципальный уровень - окружной уровень 	<p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">30</p>
2. Качественное оформление документации и проведение мероприятий по обеспечению противопожарной безопасности	<ul style="list-style-type: none"> - в полном объеме, без нарушений и замечаний - наличие замечаний 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>
3. Качественное оформление документации и проведение мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности учреждения, ГО и ЧС	<ul style="list-style-type: none"> - в полном объеме, без нарушений и замечаний - наличие замечаний 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>
4. Оформление документации по профилактике и предупреждению коррупционных правонарушений		<p style="text-align: center;">10</p>
5. Своевременная и качественная подготовка документов по оформлению стимулирующих выплат (протоколы, приказы, подтверждающие документы)	<ul style="list-style-type: none"> - в полном объеме, без нарушений и замечаний - наличие замечаний 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>
6. Организация и результативность работы по взаимодействию с поликлиникой профосмотров, городской поликлиникой №3 (подготовка и оформление документов)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода - выявлены нарушения и замечания 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>

7. Своевременное размещение информации и работа на сайтах в сети интернет	- городской портал «образование»	5
	- АИС "Мониторинг Югра"	20
	- сайт закупок	35
	- сайт госуслуг busgov.ru	20
	- ГИС «Аверс»	15
	- сайт учреждения раздел «Безопасность»	20
8. Осуществление исковой и претензионной работы		10
9. Оформление зарплатных карт сотрудникам образовательной организации		10
10. Работа с клиент-банком		10
11. Качественное оформление отчетов по НПФР		10
12. Создание условий для выполнения натуральных норм питания	- отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода	15
	- выявлены нарушения и замечания	0
13. Результативная организация работы в период адаптации детей раннего и младшего дошкольного возраста	- в полном объеме, без нарушений и замечаний	10
	- наличие замечаний	0
14. Содействие и оказание помощи педагогам в одевании-раздевании детей раннего и младшего дошкольного возраста (весенне-летний и зимний периоды)		20
15. Своевременное составление и оформление протоколов по административным совещаниям (плановым, оперативным)		20
16. Оформление документов по питанию сотрудников (табель, приказы)		20

17. Участие в постоянно-действующих комиссиях (за каждую, но не более 2)		5
18. Регистрация, учет и выдача электронных ключей (чипов) сотрудникам и родителям		20
19. Обеспечение сотрудников горячим питанием: (повар, кухонный рабочий)		30
20. За разъездной характер работы		10
21. Качественная работа по очистке и дезинфекции емкостей для отходов		5
22. Высокое качество проведения генеральных уборок на пищеблоке, прачечной и других помещениях образовательной организации	- отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода	10
	- выявлены нарушения и замечания	0

Приложение 12
к Положению о системе оплаты труда
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №78 «Серебряное копытце»
подведомственного департаменту
образования администрации города

**Показатели и критерии эффективности деятельности за качество
выполняемой работы
работникам образовательной организации (заместителей руководителя,
главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения)**

Показатели	Критерии	Количество процентов по критериям
1. Предписания надзорных органов	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний - наличие не устраненных предписаний 	<p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">0</p>
2. Создание условий для выполнения натуральных норм питания	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений и замечаний - выявленные нарушения и замечания 	<p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">0</p>
3. Участие в постоянно действующих комиссиях	<ul style="list-style-type: none"> - за каждую (не более 2) 	<p style="text-align: center;">5</p>
4. Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний - устраненные замечания - наличие не устраненных замечаний 	<p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">0</p>
5. Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - от 95% до 100% - ниже 95% 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>
6. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие - наличие 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">0</p>
7. Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - достигнуто - не достигнуто 	<p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">0</p>

8. Своевременное размещение информации и работа на сайтах в сети интернет	- городской портал «образование»	10
	- ГИС «Энергоэффективность»	10
9. Исполнение договорных обязательств для хозяйственной деятельности	- 100%	10
	- от 95% до 99%	5

**Показатели и критерии единовременной выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

1. Разработка и внедрение в педагогический процесс методического и дидактического материала, обеспечивающего качественное сопровождение Федерального государственного образовательного стандарта:

- 1.1. разработка методических материалов – 4000 рублей
- 1.2. разработка дидактических материалов – 3000 рублей

2. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения у родителей и общественности (образовательных организаций, других организаций):

2.1. городские мероприятия:

- 2.1.1. подготовка и представление докладов – 4000 рублей
- 2.1.2. разработка и подготовка методических материалов (конспекты занятий, педагогические проекты, дидактические материалы, сценарии, другое) – 2500 рублей
- 2.1.3. подготовка и проведение мастер-классов – 5000 рублей
- 2.1.4. подготовка презентаций, тематических слайдов – 3000 рублей
- 2.1.5. подготовка и проведение открытых занятий и мероприятий – 4000 рублей
- 2.1.6. оформление выставки по теме мероприятия – 3000 рублей
- 2.1.7. изготовление атрибутов и оформление помещений, здания, территории – 3000 рублей

2.2. Мероприятия для родителей: конференция, «круглый стол», «день открытых дверей», наглядно-информационный проспект (выпуск газеты), другое :

- 2.2.1. подготовка информационных материалов – 4000 рублей
- 2.2.2. слайдовое сопровождение по теме мероприятия – 3000 рублей
- 2.2.3. подготовка и оформление фотовыставки, выставки – 3000 рублей
- 2.2.4. разработка буклетов, памяток, другое – 3000 рублей
- 2.2.5. изготовление атрибутов и оформление помещений по теме мероприятия – 2500 рублей

2.2.6. подготовка материалов (информационных и фотоматериалов) для выпуска газеты – 5 000 рублей

2.3. Участие и результативное участие в городских конкурсах педагогического мастерства

2.3.1. Педагогические инициативы:

2.3.1.1. участие – 4000 рублей

2.3.1.2. призовое – 7000 рублей

2.3.1.3. победитель – 12 000 рублей

2.3.2. «Педагогический дебют»

2.3.2.1. участие – 4000 рублей

2.3.2.2. призовое – 7000 рублей

2.3.2.3. победитель – 12 000 рублей

2.3.3. «Педагог года»

2.3.3.1. участие в заочном этапе – 5000 рублей

2.3.3.2. финалист – 15 000 рублей

2.3.3.3. победитель – 30 000 рублей

2.3.4. Социокультурные истоки (конкурс методических разработок) :

2.3.4.1. участие – 2000 рублей

2.3.4.2. финалист – 3000 рублей

2.3.4.3. III место – 6000 рублей

2.3.4.4. II место – 8 000 рублей

2.3.4.5. I место – 10 000 рублей

2.3.5. Научно практическая конференция

2.3.5.1. участие – 2500 рублей

2.3.5.2. финалист – 4000 рублей

2.3.5.3. III место – 6000 рублей

2.3.5.4. II место – 7000 рублей

2.3.5.5. I место – 8 000 рублей

2.3.6. Конкурс программ по дошкольному воспитанию

2.3.6.1. участие (заочный этап) – 4000 рублей

2.3.6.2. финалист – 5 000 рублей

2.3.6.3. III место – 7 000 рублей

2.3.6.4. II место – 8 000 рублей

2.3.6.5. I место – 12 000 рублей

2.3.7. Конкурс педагогических проектов в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов:

- 2.3.7.1. участие – 2000 рублей
- 2.3.7.2. финалист – 3 000 рублей
- 2.3.7.3. III место – 5 000 рублей
- 2.3.7.4. II место – 7 000 рублей
- 2.3.7.5. I место – 10 000 рублей

2.4. Подготовка информационных и методических материалов для размещения на сайтах городского портала и образовательного учреждения – 4000 рублей

2.5 Публикация СМИ, на интернет-ресурсах:

- 2.5.1. публикация опыта педагогической работы на интернет-ресурсах – 1500 рублей
- 2.5.2. публикации мероприятий в образовательном учреждении и других организациях – 1 500 рублей. (на портале департамента образования, СМИ)

2.6. Участие (очное, дистанционное) на семинарах, конференциях, выставках, другое на региональном, федеральном уровне :

- 2.6.1. участие – 2000 рублей
- 2.6.2. призовое место (II, III) – 3000 рублей
- 2.6.3. лауреат, победитель – 5000 рублей

2.7. Представление опыта работы образовательной организации на городских методических объединениях, ресурсных методических центрах – 5000 рублей

2.8. Качественная организация проектной и исследовательской деятельности с воспитанниками и родителями через дополнительные совместные мероприятия – 3 000 рублей.

2.9. Подготовка открытых мероприятий с воспитанниками (специально-организованная деятельность, совместная и самостоятельная деятельность); детско-родительские мероприятия, городские мероприятия с участием СМИ – 4000 рублей

3. Участие и результативное участие сотрудников на муниципальном уровне в спортивно-массовых мероприятиях, конкурсах (пожарная безопасность, охрана труда, ПДД, других конкурсах и мероприятиях:

- 3.1. участие – 2 000 рублей
- 3.2. призовое место – II, III место – 3000 рублей
- 3.3. победитель – 4000 рублей

4. Результативное, зафиксированное (диплом, грамота, сертификат) участие в конкурсах, фестивалях, выставках регионального, федерального и международного значения на интернет-ресурсах

4.1. призовое II - III место – 1000 рублей

4.2. победитель I место – 2000 рублей

5. Участие в деятельности учреждения (оперативное и качественное выполнение срочных и важных работ по приказу руководителя) – 5 000 рублей

6. Участие в мероприятиях по благоустройству игровых участков и территории учреждения в зимний период (в личное время):

6.1. оформление игровых участков для двигательной активности зимними атрибутами (в полном объеме, в соответствии с возрастом) по итогам конкурса :

6.1.1. III место – 4000 рублей

6.1.2. II место – 5000 рублей

6.1.3 I место – 7000 рублей.

6.2. оригинальные постройки (из снега и льда) – 4 000 рублей

6.3. создание условий для сюжетно-ролевых игр в зимний период – 4 000 рублей

6.4. участие в оформлении зимних игровых участков и территории учреждения – 4 000 рублей

7. Участие в мероприятиях по благоустройству игровых участков в летний период (в личное время):

7.1. оформление игровых участков для двигательной активности (в полном объеме, в соответствии с возрастом) по итогам конкурса:

7.1.1. III место – 1500 рублей

7.1.2. II место – 2500 рублей

7.1.3 I место – 4000 рублей.

7.2. оригинальное оформление летних игровых участков, территории учреждения – 2000 рублей

7.3. создание условий для сюжетно-ролевых игр в летний период – 1500 рублей.

7.4. озеленение и благоустройство игровых участков и территории образовательного учреждения в весенне-летний период (оформление и обновление цветочных клумб, травяных газонов и другое) – 3 000 рублей

7.5. благоустройство игровых участков и территории образовательного учреждения в весенне-летний период (окрашивание игрового стационарного оборудования) – 4 000 рублей.

8. Эффективная организация летне-оздоровительной работы (приказ по итогам) – 5000 рублей.

9. Эффективное сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, другими организациями (своевременное и полное исполнение планов взаимодействия) – итоги I и II полугодия учебного года (май, декабрь) – 4 000 рублей.

10. Формирование пакета документов для мониторинга учреждения за календарный год – 5000 рублей
11. Подготовка и оформление договоров с социальными партнерами – 4000 рублей.
12. Напряженность и сложность по исполнению бюджета по субвенциям и субсидиям по окончании финансового года – 6000 рублей
13. Сложность и напряженность в связи с переносом сроков заработной платы в декабре, сжатые сроки на предоставление анализа по заработной плате – 6 000 рублей.
14. Подготовка и проведение обучающего семинара-практикума (по приказу руководителя) – 4000 рублей.
15. Выполнение срочных и важных незапланированных работ со сторонними организациями (запросы прокуратуры, департамента образования, администрации города, других организаций) – 6000 рублей.
16. Качественная подготовка помещений учреждения дезинфекционных работ и ремонтных работ; создание условий при карантинных мероприятиях, не допускающих распространения инфекций – 3000 рублей
17. Организация и проведение в образовательном учреждении мероприятий социо-культурной направленности – 4000 рублей
18. Создание условий для проведения детских досугов и праздничных мероприятий в учреждении, изготовление атрибутов, декораций и др. (по приказу руководителя) – 2000 рублей.
19. Качество и оперативность при оформлении помещений, здания, территории учреждения к календарным праздникам, праздничным мероприятиям, другое – 4000 рублей.
20. Обеспечение безопасности воспитанников (итоги календарного года, отсутствие детского травматизма (Н-2) – 4 000 рублей.
21. Качественное осуществление уборки складских и подвальных помещений, хозяйственного блока – 3000 рублей.

22. Участие в проведении детских праздников, фольклорных и досуговых мероприятий (по приказу руководителя) – 500 рублей.

23. Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения – 3 000 рублей.

24. Подготовка к приемке городской комиссией дошкольного учреждения по приказу руководителя:

24.1.руководителям структурных подразделений (заместитель заведующего по ВМР, главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР, шеф-повар) по итогам приемки без замечаний – 5 000 рублей.

24.2.ответственным лицам – по итогам приемки без замечаний – 5 000 рублей.

24.3.сотрудникам, обеспечивающим качественную подготовку помещений в соответствии с санитарными требованиями к внутренней отделке помещений дошкольного учреждения (ремонтные работы) – 4 000 рублей.

25. Оперативность и качество при подготовке материалов для оформления информационных стендов, наглядной агитации, «информационного табло» - 2 000 рублей.

26. Реализация инициатив по взаимодействию с социально-культурными учреждениями и родителями воспитанников образовательного учреждения – 3 000 рублей