Изменения в Коллективный договор Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №1 «Теремок»
Регистрационный номер коллективного договора 123007 от 20 июня 2016г.

Работодатель, в лице заведующего Панкрат Валентины Геронимовны, с одной стороны, и работники учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №1 «Теремок» Руденко Людмилы Николаевны, заключили настоящее соглашение о внесении следующих изменений в Коллективный договор:

1. «Положение об оплате труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок» (Приложение № 2 к Коллективному договору, регистрационный номер 123007 от 20 июня 2016 г). **изложить в новой редакции.**

2. Распространить действие Положения об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок» на правоотношения, возникшие с 01.09. 2017 г.

Подписи сторон

Заведующий
ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок»
В.Г.Панкрат
«29» сентября 2017 г.

Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 "Теремок"
Л. Н. Руденко
«29» сентября 2017 г.

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в администрации города Лангепас
27 октября 2017 г.
Регистрационный № с/н
А.З. Чиатуллина

Приложение № 2 к Коллективному договору

Положение
об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок».

1.2.В настоящем Положении используются следующие определения:

-основные условия оплаты труда;

-порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

-порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

-порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

-другие вопросы оплаты труда;

-порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

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

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

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

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

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

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

-коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

-коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации;

-молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную

военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях,

определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6.Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (далее-автономного округа), постановлением администрации города Лангепаса от22 мая 2017 г. № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса», содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

-государственных гарантий по оплате труда;

-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 № 3 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 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»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.».

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

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

-должностного оклада (тарифной ставки);

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты – мансийском автономном округе -Югре».

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. Основанием для доплаты до уровня минимального размера оплаты труда является приказ руководителя учреждения, изданный на основании служебной записки главного бухгалтера.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (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 VII настоящего Положения.

1.10.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.

Принятие учреждением положения о системе оплаты труда не должно повлечь увеличение расходов учреждения, предусмотренных фондом оплаты труда.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	заведующий.
2.	Заместители руководителя	заместитель заведующего, главный бухгалтер.
3.	Руководители структурных разделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом (службы), отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Заместитель главного бухгалтера Заведующий производством (шеф - повар) Заведующий хозяйством, заведующий складом Заведующий (начальник) структурным подразделением

2.3.Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

- для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;
- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования; социальный педагог; воспитатель; педагог-психолог; воспитатель(включая старшего); учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель, руководитель физического воспитания
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по защите информации, специалист по управлению персоналом

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

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Помощник воспитателя, делопроизводитель

2.5.Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

-работнику 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.

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

2.7.Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам	1,30

подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8.Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

2.9.Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих

№ п/п	Коэффициент специфики работы	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
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 занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется 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	0,50
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

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

-коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

2.11.Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию

1	2
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.12.Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

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

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05

«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1	2
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в	0,05

сфере образования	

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

2.13.Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются муниципальными правовыми актами.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается заведующему учреждением, заместителям заведующего, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80

Уровень 3	0,30

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации. Тарифные коэффициенты приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

2.16.Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.17.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Заведующий учреждением в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1.К компенсационным выплатам относятся:

-выплаты работникам, занятых 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, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

-выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Заведующий учреждением принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

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

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

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

		производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- в полуторном размере за первые два часа работы; -в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 50 % должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 50% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315

	работу в местностях с особыми климатическими условиями		– 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

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

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 11 настоящего раздела начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

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

Оценка 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).

4.2. Распределение стимулирующих выплат производится в соответствии с Порядком распределения стимулирующих выплат работникам учреждения. (Приложение 4).

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 всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с

показателями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения (Приложение 2).

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится 1 раз в полугодие (январь, июль).

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Установление выплаты производится в соответствии с Приложением 4.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

4.3. Выплата **за качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальны нормативным актом учреждения (Приложение 1).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закреплен в Порядке распределения стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение 4)

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие (январь, июль) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

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

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

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

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

Допускается снижение размера (лишение) стимулирующей выплаты **за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы,** установленной работнику.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указаны в таблице 1 2.

Таблица 1 2

№ п/п	**Основание для снижения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы**	**Размер снижения от установленной**
1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	до 75%
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 75%
3.	Несвоевременное и некачественное исполнение приказов, распоряжений, указаний администрации учреждения	до 50%
4.	Нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации, недостоверность отчётов, информации	до 50%
5.	Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	до 100%

6.	Нарушение сроков прохождения медицинских осмотров	до 100%
7.	Создание конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса (этика и культура общения)	до 50%
8.	Несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, инвентаря, неправильное хранение материалов,	до 50%
9.	Создание аварийной ситуации в работе по вине работника	до 100%

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения** при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников согласно Приложению 3.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата может быть установлена как отдельным работникам за личный вклад и особые достижения, так же всем работникам учреждения за:

- качественное исполнение должностных обязанностей, квалифицированная подготовка документов;
- своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов, поручений, проявление инициативы и творческого подхода;
- соблюдение сроков представления установленной отчетности, представление информации;
- активное участие в общественных мероприятиях муниципального и окружного уровней, влияющих на повышение имиджа образовательного учреждения.

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 учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения и Приложением 4.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 календарный год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 1)	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

1.3.	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования (п.5.6 настоящего Положения)	Единовременно
2. Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие				
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период (Приложение 2)	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 факту получения результата выполнении услуг	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования (п.5.6 настоящего Положения)	Единовременно

4.5. **Премиальная выплата по итогам работы за год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников по итогам года:

- 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.

Премиальная выплата по итогам работы за год вновь принятым работникам выплачивается в размере пропорциональном фактически отработанному времени в календарном году.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 4 настоящего Положения.

Таблица 1 4

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

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливаются муниципальными правовыми актами, и указывается в трудовом договоре.

5.3. 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.

5.4. 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 4 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными муниципальными правовыми актами.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются муниципальными правовыми актами.

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

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 13 раздела 5 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и 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.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

- в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

К **иным выплатам** относятся:

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

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 8 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.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется 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 8 настоящего Положения.

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере 1 ,2 фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностного оклада, установленного по основной должности, стимулирующей выплаты, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Стимулирующая выплата для целей исчисления единовременной выплаты при предоставлении

ежегодного оплачиваемого отпуска принимается в размере, установленном при формировании годового фонда оплаты труда учреждения.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. 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.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения объёмов средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждений, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, увеличивается на сумму средств, направляемую на выплаты, предусмотренные законодательством и связанные с обеспечение заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, подтверждаемую бухгалтерскими документами и экономическими расчетами.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

-на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок 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.

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

7.4. Предусматривается поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

8.2. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок» вступает в силу с момента подписания сторонами соглашения о внесении изменений в Коллективный договор и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

Приложение 1
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1
«Теремок»

Критерии и показатели оценки качества труда

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
Руководители 2, 3 уровня	
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	**23%**
1.1. Использование в работе с коллективом учреждения в отчетный период нетрадиционных методов, направленных на рост профессионального мастерства педагогов, овладение на высоком уровне умениями в соответствии с квалификационными требованиями.	5%
1.2. Разработка и реализация заместителем заведующего инновационных проектов, программ, получивших финансовую поддержку	5%
- победа	5%
- участие	3%
1.3. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников	5%
- более 70%	5%
- от 50% до 69%	4%
- от 30% до 49%	3%
1.4. Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами в профессиональных конкурсах в отчетный период	5%
- победа	5%
- участие	3%
1.5. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	3%
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	**22%**
2.1. Высокий уровень подготовки основных образовательных программ и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, рабочих программ (соответствие требованиям действующего законодательства в сфере образования, соответствие контингенту воспитанников, запросам педагогов и родителей)	3%
2.2. Высокий уровень разработки и предоставления документации (своевременность, качество): проектов приказов, отчетов, положений, справок и других документов.	3%
2.3. Высокий уровень организации и проведения общесадовых мероприятий с воспитанниками, их родителями в отчетном периоде (конкурсы, фестивали, ярмарки, акции и др.)	2%

2.4. Высокий уровень организации работы по проектированию образовательной среды учреждения (организация деятельности по формированию и развитию среды в соответствии с запросами педагогов, требованиями программы и нормативных документов)	2%
2.5. в Взаимодействие с муниципальными образовательными учреждениями города:	2%
- наличие совместно реализуемых программ, проектов	2%
- отсутствие	0
2.6. Обобщение опыта работы педагогического коллектива в отчетный период (муниципальный уровень и (или) региональный уровень	3%
2.7. Отсутствие обоснованных жалоб, фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата.	4%
2.8. Количество случаев детского травматизма в период образовательного процесса:	3%
- отсутствие	3%
- наличие	0
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**5%**
3.1. Ведение официального сайта учреждения, своевременное размещение информации	2%
3.2. Участие в мероприятиях: творческих конкурсах, спартакиадах, фестивалях в отчетный период	3%
Всего:	**50 %**

Главный бухгалтер	
1. Повышение качества результатов деятельности	**25%**
1.1. Высокое качество планирования. Процент передвижек плановых ассигнований:	2%
- менее 5%	2%
- свыше 5%	0
1.2. Качественная организация бухгалтерского и налогового учета	8%
- соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	4%
- отсутствие дебиторской и кредиторской просроченной задолженности	4%
1.3. Отсутствие задолженности по заработной плате. Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 №597.	7%
1.4. Доля внебюджетных средств (в процентах) к общей сумме объема фактического финансирования:	8%
- от 10% до 20%	8%
- от 5% до 10%	2%
- менее 5%	0
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	**22%**
2.1. Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда	7%
2.2. Отсутствие обоснованных жалоб, фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата	5%

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
2.4. Нормативное обеспечение - разработка учетной политики учреждения - разработка других локально-нормативных документов (за каждый нормативный документ - 2%)	10% 4% 6%
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**3%**
3.1. Участие в общественных мероприятиях детского сада и города (проведении праздников, субботников, спартакиад, конкурсов)	3%
Всего:	**50%**

Начальник хозяйственного отдела	
1. Обеспечение условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	**10%**
1.1. Высокий уровень обеспечения ежедневного контроля состояния помещений и оборудования учреждения (санитарно-гигиеническое состояние помещений, исправность освещения, систем отопления, вентиляции, электрооборудования, оборудования мебели) и немедленное принятие мер по решению возникающих проблем.	6%
1.2. Высокая сохранность имущества ДОУ, организация его учета и хранения.	4%
2. Обеспечение высокого уровня четкой организации производственного процесса:	**28%**
2.1.Отсутствие конфликтных ситуаций, в том числе при расстановке работников в период отпусков, временного отсутствия работников	3%
2.2.Организация качественного своевременного проведения ремонта помещений, территории учреждения	4%
2.3.Организация качественной своевременной работы по благоустройству, озеленению, уборке территории от снега и мусора	3%
2.4.Высокий уровень (своевременность и качество) ведение документации, предоставления отчетности	6%
2.5.Своевременное и качественное ведение документации по обеспечению противопожарного режима в учреждении в соответствии с действующими требованиями нормативных документов	3%
2.6.Высокий уровень обеспечения санитарно-эпидемиологического режима в учреждении в соответствии с действующими СанПиН в пределах компетенции	3%
2.6.Отсутствие случаев травматизма, связанных с неисправностью, оборудования, помещений, территории	3%
2.7. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло, водо- и др. ресурсов, оборудования	3%
3.Повышение открытости образовательного учреждения	**12%**
3.1.Подготовка материалов для участия в смотрах - конкурсах по обеспечению пожарной безопасности, охране труда	8%
- за призовое место в смотре-конкурсе	8%
- за подготовку материалов и участие в смотре - конкурсе	6%
3.2.Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах, фестивалях	4%
Всего:	**50%**

Шеф-повар	
1. Наличие условий организации питания воспитанников, отвечающего современным требованиям	**29%**
1.1. Отсутствие жалоб на качество обслуживания, технологию приготовления блюд, соблюдение реализации 10-дневного меню. (при наличии обоснованных жалоб - 0 баллов)	6%
1.2. Высокий уровень составления ежедневного меню-раскладки: отсутствие ошибок, приводящих к нарушению технологии приготовления и выходу блюд	4%
1.3. Высокий уровень (100%) соблюдения санитарно эпидемиологических требований и нормативов при организации технологического процесса на пищеблоке. (при наличии нарушений по результатам проверок надзорных органов - 0 баллов).	8%
1.4. Своевременное и качественное представление меню-требования на выдачу продуктов питания в бухгалтерию	5%
1.5. Высокий уровень качества составления заявок на приобретение продуктов питания для обеспечения исполнения договорных обязательств	3%
1.6. Высокий уровень сохранности материальных и энергоресурсов (сохранность посуды, оборудования, мебели, экономия энергоресурсов)	3%
2. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	**17%**
2.1. Высокий уровень обеспечения работы по своевременному проведению инструктажей по охране труда, технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам. Отсутствие случаев травматизма	4%
2.2. Обеспечение высокого уровня и четкой организации производственного процесса:	5%
- расстановка поваров и других работников в период отпусков, временного отсутствия работников	3%
- рациональная организация труда, распределение обязанностей	2%
2.3. Участие работников пищеблока в решении задач по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (участие в мероприятиях с воспитанниками, родителями по вопросам организации питания). Участие в опросах, наблюдениях за организацией питания в группах и подготовка предложений по их итогам	4%
2.4. Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения).	4%
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**4%**
3.1. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах, фестивалях	4%
Всего:	**50%**
Специалисты	

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
Педагог - психолог	
1. Результаты сопровождения образовательного процесса	**13%**
1.1. Результативность участия в конкурсах	**2%**
- участие	1%
- победа	2%
1.2. Подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий для родителей: открытые занятия, проведение мастер - классов; использование новых форм работы с родителями и воспитанниками. Примечание: подтверждается предоставлением оформленных материалов (сценарии, конспекты, презентации и др.)	**4%**
1.3. Качественное ведение мониторинга, наличие учета планирования индивидуальной работы (индивидуальные карты развития ребенка) качественное взаимодействие с педагогическими работниками	**3%**
1.4. Социальное сопровождение семей «группы риска», оформление соответствующей документации (план работы, списки семей, фиксация посещаемости)	**4%**
2. Включенность в методическую работу	**13%**
2.1. Обобщение и передача опыта работы педагогических работников учреждения общественности города Лангепаса. Зафиксированное участие (программы, протоколы, приказы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, Педагогических советах и др. (выступления, открытые занятия, мастер - классы), выступления на МО, ГПС и др.	**4%**
- муниципальный уровень	4%
- уровень учреждения	2%
2.2. Наличие и использование в работе: наличие действующего сайта, блога, при условии ежемесячного пополнения	**2%**
2.3. Участие в работе творческой, рабочей группы, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	**3%**
2.4. Тьюторство, наставничество (на основании приказа по учреждению)	**4%**
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**15%**
3.1. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, дистанционные публикации.	**2%**
- участие	1%
- победа(публикация)	2%
3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, фестивалях, смотрах-конкурсах (Примечание: за конкурсы «Педагог года», «Премия главы», «Стратегия успеха», «Старт АП», % устанавливается на год)	**4%**
- участие	3%
- победа(публикация)	4%
3.3. Разработка и реализации дополнительных социальных и творческих проектов, авторских программ, технологий направленных на развитие ребенка, в том числе в сотрудничестве с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения (приказ, соглашение и т.п.).	**2%**

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
3.4. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	**2%**
3.5. Участие в праздниках, развлечениях (0,5 за каждое мероприятие)	**до 5%**
4. Создание условий по оптимальному функционированию учреждения	**9%**
4.1. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за предоставление платных образовательных услуг	**4**%
- от 100% до 90%	4%
- от 90% до 60%	3%
- от 60% до 50%	0
4.2. Участие в благоустройстве территории учреждения: - благоустройство территории: уборка, оформление клумб, огород, покраска оборудования - участие в зимнем оформлении территории (расчистка снега, оформление зимних построек)	**2**%
4.3. Высокие показатели работы удовлетворенности родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в текущий период (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	**2**%
4.4. Случаи детского травматизма в период воспитательнообразовательного процесса	**1**%
- отсутствие	1%
- наличие	0%
Всего:	**50%**

Учитель – логопед, учитель дефектолог	
1. Результаты сопровождения образовательного процесса	**13%**
1.1. Результативность участия в конкурсах	**2%**
- участие	1%
- победа	2%
1.2. Подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий для родителей: открытые занятия, проведение мастер - классов; использование новых форм работы с родителями и воспитанниками. Примечание: подтверждается предоставлением оформленных материалов (сценарии, конспекты, презентации и др.)	**4%**
1.3. Качественное ведение мониторинга, наличие учета планирования индивидуальной работы (индивидуальные карты развития ребенка) качественное взаимодействие	**3%**
1.4. Качественное и своевременное выполнение работ по ведению документации психолого-медико-педагогического консилиума	**4%**
2. Включенность в методическую работу	**13%**
2.1. Обобщение и передача опыта работы педагогических работников учреждения общественности города Лангепаса. Зафиксированное участие (программы, протоколы, приказы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, Педагогических советах и др.	**4%**

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
(выступления, открытые занятия, мастер - классы), выступления на МО, ГПС и др.	
- муниципальный уровень	4%
- уровень учреждения	2%
2.2. Наличие и использование в работе: наличие действующего сайта, блога, при условии ежемесячного пополнения	**2%**
2.3. Участие в работе творческих, рабочих групп, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	**3%**
2.4. Тьюторство, наставничество (на основании приказа по учреждению)	**4%**
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**15%**
3.1. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, дистанционные публикации.	2%
- участие	1%
- победа(публикация)	2%
3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, фестивалях, смотрах-конкурсах (Примечание: за конкурсы «Педагог года», «Премия главы», «Стратегия успеха», «Старт АП», % устанавливается на год)	4%
- участие	3%
- победа(публикация)	4%
3.3. Разработка и реализации дополнительных социальных и творческих проектов, авторских программ, технологий направленных на развитие ребенка, в том числе в сотрудничестве с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения (приказ, соглашение и т.п.).	2%
3.4. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	2%
3.5. Участие в праздниках, развлечениях (0,5 за каждое мероприятие)	до 5%
4. Создание условий по оптимальному функционированию учреждения	**9%**
4.1. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за предоставление платных образовательных услуг	**4**%
- от 100% до 90%	4%
- от 90% до 60%	3%
- от 60% до 50%	0
4.2. Участие в благоустройстве территории учреждения: - благоустройство территории: уборка, оформление клумб, огород, покраска оборудования - участие в зимнем оформлении территории (расчистка снега, оформление зимних построек)	**2**%
4.3. Высокие показатели работы удовлетворенности родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в текущий период (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	**2**%
4.4. Случаи детского травматизма в период воспитательнообразовательного процесса	**1**%
- отсутствие	1%

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
- наличие	0%
Всего:	**50%**
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	
1. Результаты воспитательно-образовательной деятельности	**10%**
1.1. Результативность участия воспитанников в дистанционных конкурсах	2%
- участие	1%
- победа	2%
1.2. Результативность участия воспитанников в очных смотрах - конкурсах, спартакиадах, фестивалях (Примечание: за Спартакиаду дошкольников, «Лангепасскую капель», проценты устанавливаются на год)	5%
- участие	3%
- победа	5%
1.3. Качественное ведение мониторинга, наличие учета планирования индивидуальной работы (индивидуальные карты развития ребенка), качественное взаимодействие со специалистами	3%
2. Включенность в методическую работу	**13%**
2.1. Обобщение и передача опыта работы педагогических работников учреждения общественности города Лангепаса Зафиксированное участие (программы, протоколы, приказы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, Педагогических советах и др. (выступления, открытые занятия, мастер - классы), выступления на МО, ГПС и др.	4%
- муниципальный уровень	4%
- уровень учреждения	3%
2.2. Наличие и использование в работе:	
- действующего сайта, блога при условии ежемесячного пополнения	2%
2.3. Участие в работе творческой, рабочей группы, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	4%
2.4. Тьюторство, наставничество (на основании приказа по учреждению)	3%
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**18%**
3.1. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, дистанционные публикации	2%
- участие	1%
- победа(публикация)	2%
3.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, фестивалях, смотрах-конкурсах (Примечание: за конкурсы «Педагог года», «Премия главы», «Стратегия успеха», «Старт АП», % устанавливается на год)	4%
- участие	3%
- победа(публикация)	4%
3.2. Разработка и реализации дополнительных социальных и творческих проектов, авторских программ, технологий направленных на развитие ребенка, в том числе в сотрудничестве с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения (приказ, соглашение и т.п.).	2%

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
3.3. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	2%
3.4. Участие в праздниках и развлечениях (0,5 за каждое мероприятие)	до 4%
3.5. Подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий для родителей: открытые занятия, мастер-классы, использование новых форм работы с родителями и воспитанниками	4%
4. Создание условий по оптимальному функционированию учреждения	**9%**
4.1. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за предоставление платных образовательных услуг	4%
- от 100% до 90%	4%
- от 90% до 60%	3%
- от 60% до 50%	0
4.2. Участие в благоустройстве территории учреждения благоустройство территории: уборка, оформление клумб, огород, покраска оборудования участие в зимнем оформлении территории (расчистка снега, оформление зимних построек)	2%
4.3. Высокие показатели работы удовлетворенности родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в текущий период (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	2%
4.4. Случаи детского травматизма в период воспитательнообразовательного процесса	1%
- отсутствие	1%
- наличие	0
Всего:	**50 %**
Старший воспитатель	
Критерии/показатели,	Количество %
1. Результаты воспитательно - образовательной деятельности	**6%**
1.1. Результативность участия воспитанников в конкурсах	2%
- участие	1%
- победа	2%
1.2. Участие, организация и проведение мероприятий с воспитанниками в	4%
2. Включенность в методическую работу	11%
2.1. Обобщение и передача опыта работы педагогических работников	**4%**
- муниципальный уровень	4%
- уровень учреждения	2%
2.2. Наличие и использование в работе действующего сайта, блога (при наличии ежемесячного пополнения), публикация информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет консультаций, методических рекомендаций для педагогов)	2%
2.3. Своевременное и качественное предоставление документации (справок, отчетов, проектов приказов, анкетирования, опросов)	5%
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**19%**
3.1. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, дистанционные публикации	2%
- участие	1%
- победа(публикация)	2%

4.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, фестивалях, смотрах-конкурсах (Примечание: за конкурсы «Педагог года», «Премия главы», «Стратегия успеха», «Старт АП», % устанавливается на год)	4%
- участие	3%
- победа(публикация)	4%
3.2. Разработка и реализации дополнительных социальных и творческих проектов, авторских программ, технологий направленных на развитие ребенка, в том числе в сотрудничестве с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения (приказ, соглашение и т.п.).	3%
3.3. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	2%
3.4. Участие в праздниках, развлечениях (0,5 % за каждое мероприятие)	до 4%
3.5. Подготовка и проведение на высоком уровне мероприятий для родителей: открытые занятия, мастер-классы. Использование новых форм работы с родителями	4%
4. Создание условий по оптимальному функционированию учреждения	**14%**
4.1. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за содержание детей в ДОУ и предоставление платных образовательных услуг	6%
- от 100% до 80%	6%
- от79% до 50%	4%
- менее 50%	0%
4.2. Количество фактически действующих платных образовательных услуг	4%
- 5 и более видов	4%
- менее 5 видов	1%
4.3. Участие в благоустройстве территории учреждения: - благоустройство территории: уборка, оформление клумб, огород, покраска оборудования - участие в зимнем оформлении территории (расчистка снега, оформление зимних построек)	2%
4.4. Высокие показатели работы удовлетворенности родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в	2%
текущий период (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	
Всего:	**50%**

Критерии/показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
Воспитатель	
1. Результаты воспитательно - образовательной деятельности	**8%**
1.1. Результативность участия воспитанников в дистанционных конкурсах	2%
- участие	1%
- победа	2%
1.2. Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, фестивалях, спартакиадах	3%

- участие	1%
- победа	3%
1.3 Качественное ведение мониторинга, наличие учета планирования индивидуальной работы (индивидуальные карты развития ребенка), качественное взаимодействие со специалистами	3%
2. Включенность в методическую работу	**11 %**
2.1. Обобщение и передача опыта работы педагогических работников учреждения общественности города Лангепаса Зафиксированное участие (программы, протоколы, приказы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, Педагогических советах и др. (выступления, открытые занятия, мастер - классы), выступления на МО, выступление на ГПС и др.).	4%
- муниципальный уровень	4%
- уровень учреждения	3%
2.2. Наличие действующего сайта, блога (при условии пополнения и обновления информации)	1%
2.3. Участие в работе творческих, рабочих групп, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	3%
2.4. Тьюторство, наставничество (на основании приказа по учреждению)	3%
3. Повышение открытости образовательного учреждения	**14%**
3.1. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, дистанционные публикации	2 %
- участие	1%
- победа(публикация)	2%
3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, фестивалях, смотрах-конкурсах (Примечание: за конкурсы «Педагог года», «Премия главы», «Стратегия успеха», «Старт АП», % устанавливается на год)	4%
- участие	3%
- победа(публикация)	4%
3.3. Разработка и реализации дополнительных социальных и творческих проектов, авторских программ, технологий направленных на развитие ребенка, в том числе в сотрудничестве с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения (приказ, соглашение и т.п.).	2%
3.4. Работа со средствами массовой информации (наличие выступлений, публикаций, позитивных материалов в СМИ освещающих результаты деятельности учреждения, в отчетный период)	2%
3.5. Участие в праздниках, развлечениях (0,5 % за каждое мероприятие)	до 4 %
4. Создание условий по оптимальному функционированию учреждения	**17%**
4.1. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за содержание детей в ДОУ	4%
- от 100% до 90%	4%
- от 89% до 60%	3%
- менее 60%	0
4.2. Отсутствие обоснованной задолженности по родительской плате за предоставление платных образовательных услуг ДОУ	4%
- от 100% до 90%	4%
- от 89% до 60%	3%

- менее 60%	0
4.3. Участие в организации дополнительных образовательных услуг	3%
4.4. Случаи детского травматизма в период воспитательнообразовательного процесса	2%
- отсутствие	2%
- наличие	0
4.5. Участие в благоустройстве учреждения: - в подготовке учреждения к новому учебному году (благоустройство территории групповой площадки (уборка территории, клумбы, огород, покраска оборудования) - зимнее оформление участка (своевременная расчистка снега, оформление зимних построек для обеспечения двигательной активности)	2%
4.6. Высокие показатели работы удовлетворенности родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в текущий период (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	2%
Всего:	**50%**

Приложение № 2
к Положению об установлении системы оплаты труда
работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок»

Показатели оценки качества труда за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
Прочие специалисты	
Бухгалтер, экономист	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы (при отсутствии замечаний)	5%
1.2. Своевременное и качественное ведение форм первичной бухгалтерской и экономической отчетности, своевременное и качественное предоставление отчетностей - без замечаний	10%
1.3. Внесение предложений по совершенствованию работы и улучшения качества организации бухгалтерского учета	5%
1.4. Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в надлежащем порядке (при отсутствии обоснованных замечаний)	8%
1.5. Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по данным бухгалтерского учёта	2%
Участие в общественных мероприятиях детского сада и города (проведении праздников, субботников, спартакиад, конкурсов)	3%
1.6. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности (при отсутствии замечаний)	2%
1.7. Отсутствие замечаний по финансово - хозяйственной деятельности со стороны проверяющих (при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов)	5%
1.8. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по конфликтным ситуациям	5%
1.9. Участие в благоустройстве территории, в подготовке учреждения к новому учебному году	3%
1.10. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	2%
Всего:	**50%**
Специалист по кадрам	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Качество организационно - технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя учреждения (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. (без замечаний)	2%
1.3. Соблюдение сроков исполнения документации и документооборота (по ФХД, по кадрам, табель учета рабочего времени и пр.) (при соблюдении сроков)	5%

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.4. Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в надлежащем порядке (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.5. Своевременное внесение записей в трудовые книжки работников, формы Т-2, личные дела (при отсутствии замечаний)	5%
1.6. Своевременная и качественная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам.	5%
1.7. Своевременное предоставление информации в Центр занятости, ПФ РФ	3%
Участие в общественных мероприятиях детского сада и города (проведении праздников, субботников, спартакиад, конкурсов)	3%
1.8. Участие в контроле по улучшению трудовой дисциплины	1%
1.9. Оказание методической помощи работникам учреждения по кадровым вопросам	1%
1.10. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5%
1.11. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по конфликтным ситуациям	5%
1.12. Участие в благоустройстве территории, в подготовке учреждения к новому учебному году	3%
1.13. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях (на основании приказа по учреждению)	2%
Всего:	**50%**
Служащие	
Делопроизводитель	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Высокий уровень организации работы по предоставлению отчетности, размещению информации (своевременность, качество предоставления). Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5%
1.2. Соблюдение сроков исполнения документации	5%
1.3. Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в образцовом порядке	5%
1.4. Высокий уровень ведения и хранения личных дел воспитанников, приказов и документов по регистрации путёвок, движению детей	5%
1.5. Высокий уровень ведения архива (своевременность и качество внесения записей, ведения учёта, оформления дополнительных соглашений, уведомлений, подшивки документов в соответствии с инструкцией по делопроизводству)	5%
1.6. Участие в общественных мероприятиях детского сада и города (проведении праздников, спартакиад, конкурсов)	10%
1.7. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	5%

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.8. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по конфликтным ситуациям	5%
1.9. Участие в благоустройстве территории, в подготовке учреждения к новому учебному году	5%
Всего:	**50%**
Помощник воспитателя	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН по результатам проверок контролирующими органами (Роспотребнадзор)	5%
1.2. Качественное проведение генеральной уборки групповых помещений (без замечаний)	5%
1.3. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	13%
1.4. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях: Примечание: устанавливается на год	12%
- муниципальный уровень	12%
- уровень учреждения	7%
1.5. Участие в мероприятиях по организации дополнительного образования детей	2%
1.6. Участие в оказании помощи воспитателям по проведению на высоком уровне мероприятий (открытые занятия для педагогов, родителей, проведение мастер - классов, развлечений, праздников, использование новых форм работы с родителями и воспитанниками)	4%
1.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по конфликтным ситуациям	3%
1.8. Участие в благоустройстве территории, в подготовке учреждения к новому учебному году	4%
1.9. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	2%
Всего:	**50%**
Рабочие	
Повар	
1. **За сложность, напряженность и интенсивность труда**:	
1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.2. Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд, качества приготовления пищи (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.3. Отсутствие положительных результатов по лабораторным исследованиям (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, работников учреждения (при отсутствии основанных замечаний)	3%
1.5.Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях:	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.5. Личное участие в работах по благоустройству территории учреждения и города	3%
1.6. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.7. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности (при отсутствии обоснованных замечаний)	4%
Всего:	**50 %**
Кладовщик	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Своевременное оформление отчетности, касающейся складского учета продуктов питания (при отсутствии замечаний со стороны проверяющих)	5%
1.2. Соблюдение условий, сроков хранения получаемой продукции (при отсутствии замечаний)	5%
1.3. Отсутствие нарушений по результатам проверок (при отсутствии замечаний со стороны контролирующих органов)	4%
1.4. Своевременное обеспечение продуктами питания по реализации 10 - дневного меню (при отсутствии замечаний)	4%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	3%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности (при отсутствии замечаний)	4%
Всего:	**50 %**
Кухонный рабочий	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.1. Соблюдение правил и требований СанПиН (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.2. Качественное проведение генеральной уборки помещений пищеблока (без замечаний)	5%
1.3. Отсутствие положительных результатов по лабораторным исследованиям	5%
1.4. Отсутствие жалоб на качество выполняемых работ со стороны медицинских работников, шеф-повара (при отсутствии замечаний)	3%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	до 3%
Всего:	**50 %**
Уборщик производственных помещений	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Качество генеральной уборки помещений (без замечаний)	5%
1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (при отсутствии обоснованных замечаний)	4%
1.3. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, работников учреждения (при отсутствии замечаний)	4%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	до 3%
Всего:	**50 %**
Сторож	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (при отсутствии замечаний)	5%
1.2. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела	5%
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, отсутствие конфликтных ситуаций (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.4. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	15%
- муниципальный уровень	15%
- уровень учреждения	10%
1.5. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	5%
1.6. Работа в коллегиальных органах управления, комиссиях (на основании приказа по учреждению)	10%
1.7. Личное участие в работах по благоустройству территории, ремонтных работах мероприятиях ДОУ и города	5%
Всего:	**50%**
Дворник	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Качественное содержание контейнера ТБО и площадки (без замечаний)	5%
1.2. Качественная подготовка учреждения к зимнему сезону (без замечаний)	5%
1.3. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников, работников учреждения (при отсутствии обоснованных замечаний)	3%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	3%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
Всего:	**50%**
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
1.1. Качественная стирка мягкого инвентаря (КПБ, полотенец, спецодежды) (без замечаний)	5%
1.2. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела (за каждое выполненное поручение)	5%
1.3. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных норм и правил по результатам проверок (при отсутствии замечаний)	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, работников учреждения, отсутствие конфликтных ситуаций (при отсутствии обоснованных замечаний)	3%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	3%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
Всего:	**50%**
Кастелянша	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Оформление текущей документации по учету мягкого инвентаря (при отсутствии замечаний со стороны бухгалтерии)	5%
Своевременное и качественное оснащение образовательного процесса мягким инвентарем (при отсутствии замечаний)	5%
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, отсутствие конфликтных ситуаций (при отсутствии замечаний)	3%
1.3. Своевременное оформление отчетности, касающейся учета мягкого инвентаря (при отсутствии замечаний со стороны проверяющих)	5%
1.4. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	**13%**
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.5. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
1.6. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.7. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	3%
Всего:	**50%**

Критерии/ показатели, индикаторы	Количество % по критериям, показателям
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (при отсутствии обоснованных замечаний)	5%
1.2. Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН по результатам проверок Роспотребнадзора	5%
1.3. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, работников учреждения (при отсутствии обоснованных замечаний)	3%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	до 5%
1.7. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
1.8. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	2%
Всего:	**50 %**
Плотник	
1. За сложность, напряженность и интенсивность труда:	
1.1. Своевременность выполнения работ (при отсутствии замечаний к качеству работ)	5%
1.2. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (без замечаний)	5%
1.3. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений начальника хозяйственного отдела	5%
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников, работников учреждения (при отсутствии обоснованных замечаний)	3%
1.5. Участие в различных мероприятиях, конкурсах, спартакиадах и других мероприятиях	13%
- муниципальный уровень	13%
- уровень учреждения	8%
1.6. Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	4%
1.7. Личное участие в работах по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ и города	3%
1.8. Работа в коллегиальных органах управления, в комиссиях по контролю (на основании приказа по учреждению)	12%
Всего:	**50%**

Приложение № 3
к Положению об установлении системы оплаты
труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1
«Теремок»

Показатели для единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	**Наименование показателя эффективности деятельности**
1.	Победа и участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского регионального, муниципального уровня, уровень учреждения (личное участие педагогического работника)
2.	Победа в конкурсах профессионального мастерства в форме дистанционного участия, подготовка конкурсных материалов (всероссийский уровень, региональный, муниципальный)
3.	Победа работника в конкурсах социально - культурной направленности различного уровня (всероссийский, региональный, муниципальный уровень)
4.	Победа учреждения (в составе творческой группы) в конкурсах, смотрах - конкурсах, соревнованиях муниципального и окружного уровней.
5.	Получение знака отличия за участие во всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «ГТО» (золото, бронза, серебро)
6.	Подготовка победителей среди воспитанников в спартакиадах, смотрах - конкурсах, фестивалях, олимпиадах окружного и муниципального уровней, в учреждении (очное участие воспитанников)
7.	Высокий уровень проведения мероприятий с воспитанниками в рамках социального партнерства (дополнительные социальные проекты, программы, соглашения и др.)
8.	Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, городских и окружных мероприятий.
9.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников
10.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, проведение ремонтных работ, косметический ремонт групповых и других помещений
11.	Оформление, декорирование и подготовка помещений к проведению праздничных мероприятий
12.	Пошив, оформление и изготовление праздничных костюмов и декораций
13.	Качественная и своевременная подготовка документов для проверки контролирующими и надзорными органами (окружной и муниципальный уровень)
14.	Качественное и своевременное обновление актуальной информации об учреждении и событиях на государственных сайтах и официальном сайте учреждения
15.	Качественное и своевременное выполнение работ по обеспечению и соблюдению норм законодательства по вопросам: - противодействия коррупции; - защиты информации и персональных данных; - воинского учета граждан, пребывающих в запасе
16.	Качественное и своевременное выполнение работ, подготовка документации по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда

Приложение № 4

к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок»

ПОРЯДОК
распределения стимулирующих выплат работникам

1. Общие положения

1.1. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок» (далее по тексту - учреждение) разработан в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы города Лангепаса № 609 от 03.06.2008 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», другими локальными актами местного самоуправления, локальными актами учреждения, в целях обеспечения государственно-общественного характера управления, материального стимулирования работников к качественному результату предоставления образовательных услуг (далее по тексту - Порядок).

1.2. Установление (снижение) стимулирующих выплат осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок» (далее - комиссия) с участием представительного органа работников.

1.3. 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 всех служб учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются один раз в полгода (январь, июль).

1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе оценки эффективности работы различных категорий работников. В случае несогласия работника с установленным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работник вправе обратится в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.8. Премиальная **выплата по итогам работы за год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

1.9. Премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются за календарный год.

1.10. Система стимулирующих выплат включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения.

1.11. Работники учреждения получают стимулирующие выплаты только по основной занимаемой должности.

1.12. Стимулирующие выплаты распределяется между всеми работниками учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.13. Стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые

достижения и премиальная выплата по итогам работы за год работникам учреждения устанавливаются комиссией и оформляются протоколом.

1.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ передаются на согласование в Управляющий совет по представлению заведующего учреждением и согласовываются с Профсоюзным комитетом. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели эффективности деятельности и качества труда, рассчитанные на основании критериев, установленных Положением об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 1 «Теремок».

2. Организация деятельности комиссии

2.1. Комиссия создается и реорганизуется приказом руководителя учреждения на срок не более одного календарного года.

2.2. В состав комиссии входит не менее 9 человек. Членами комиссии назначают: представителя от администрации учреждения, руководители 2 и 3 уровней, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены Профсоюзного комитета, представители Управляющего совета.

2.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. В случае отсутствия председателя комиссии по уважительным причинам (отпуск, болезнь и т.п.) его функции выполняет заместитель.

2.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию комиссии.

2.5. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Заседание комиссии инициируется председателем комиссии, председателем Управляющего совета, заведующим учреждением.

2.6. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

3.1. Порядок распределения выплат за **интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ**:

3.1.1. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе критериев и показателей оценки качества труда и показателей оценки качества труда за интенсивность различных категорий работников (Приложение 1, 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок»).

3.1.2. Распределение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется на основе анализа предоставленных заместителем заведующего по воспитательной и методической работе и начальником хозяйственного отдела результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям.

3.1.3. По результатам анализа комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ. Комиссия имеет право отправить предоставленные материалы на доработку заместителю заведующего по воспитательной и методической работе и начальнику хозяйственного отдела учреждения и запрашивать дополнительную информацию, в пределах

своей компетенции.

3.1.4. За высокое качество результатов образовательной деятельности, за выполнение важных работ, мероприятий, в качестве поощрения, устанавливаются дополнительные проценты за качество выполняемых работ до максимального количества процентов по критериям и показателям по занимаемой должности.

3.1.5. Допускается снятие количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ, за качество выполняемых работ, выставленных работником самостоятельно, за не соответствие фактическим результатам выполненных работ.

3.1.6. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ являются параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указанные в таблице 12 Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 1 «Теремок».

3.1.7. В целях обеспечения достоверности и полноты информации о результативности профессиональной деятельности работников, определен следующий порядок предоставления аналитических материалов в комиссию:

Для заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений:

- работник ведет собственный учет профессиональных достижений и передает информацию по каждому критерию за прошедшее полугодие (январь - июнь, июль - декабрь) заведующему в срок до 1 числа месяца заседания комиссии (январь, июль). Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.
- заведующий составляет сводную информацию в форме таблицы, согласует ее и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

Для педагогических работников:

- каждый педагог ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию за прошедшее полугодие (январь - июнь, июль - декабрь) заместителю заведующего по воспитательной и методической работе в срок до 1 числа месяца заседания комиссии (январь, июль). Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе составляет сводную информацию по педагогам в форме таблицы, согласует ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

Для специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих и рабочих:

- каждый работник ведет собственный учет эффективности деятельности и передает информацию по каждому критерию за прошедшее полугодие (январь - июнь, июль - декабрь) непосредственному руководителю структурного подразделения главному бухгалтеру (экономист, бухгалтер, специалист по кадрам); начальнику хозяйственного отдела (служащие, рабочие); шеф-повару (работники пищеблока), в срок до 1 числа месяца заседания комиссии (январь, июль). Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы их подтверждающие;
- главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар составляет сводную информацию по работникам в форме таблицы, согласовывает ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

3.1.8. Комиссия проводит заседание, принимает решение и передает итоговый оценочный лист в Управляющий совет до 20 числа следующего месяца.

3.1.9. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом.

3.1.10. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение

трех дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующему учреждением. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.1.11. Заведующий учреждением инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней, со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Порядка или технической ошибки, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.1.12. На основании произведённого комиссией расчёта с обоснованием, после ознакомления работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.2. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения** при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения (Приложение 3). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 8 настоящего Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 1 «Теремок».

3.2.1. Решение о единовременной стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) решается комиссией, оформляется протоколом и подписывается председателем и секретарем. Установление стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется на основании служебных записок заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений.

3.3. Порядок распределения **премиальной выплаты по итогам работы за год**:

3.3.1. Распределение премиальной выплаты по итогам работы за год осуществляется на основании показателей и условий для премирования работников учреждения.

3.3.2. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года.

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

3.3.4. Работникам, принятых на работу в течение календарного года, премиальная выплата определяется в размере пропорционально отработанному времени в календарном году.

3.3.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, указаны в таблице 1 4 Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 1 «Теремок».

3.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по учреждению.

3.5. В случае несогласия с решением комиссии о распределении стимулирующей части заработной платы, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном ТК РФ.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов за качество труда по каждому критерию, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

Прошнуровано,
Пронумеровано

48

Заведующий *Е.Г. Панкрат*
ЛГ МАДОУ ЦРР №1 «Теремок»