



ИЗМЕНЕНИЕ № 7 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Солнышко»,
(рег. от 08.12.2023 №132014/6)

Стороны, в лице исполняющего обязанности заведующего Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Бейдиевой Хамиды Нежвединовны и председателя Профсоюзного комитета Ждановой Елены Сергеевны пришли к соглашению о внесении следующих изменений в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко» на 2020-2024 годы от 17.08.2023 (ред. от 01.07.2021, 29.09.2021, 24.01.2022, 12.07.2022, 12.08.2022, 17.07.2023, 08.12.2023.):

1. Приложение № 2 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко» на 2020-2024 годы «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящему изменению.

2. Настоящее изменение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»
Е.С. Жданова
« 19 » 12 2023г.

И.о. заведующего
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»
Х.Н. Бейдиева
« 19 » 12 2023г.



**Положение об установлении системы оплаты труда работников
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №4 «Солнышко» (далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Солнышко» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Лангепаса от 19.12.2023 № 1606 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Солнышко» (далее соответственно – работники, учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, а также с учётом мнения работников первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников.

1.5. 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

1.7. 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 (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период

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

1.10.1. Если сотрудник не полностью отработал месячную норму рабочего времени (временная нетрудоспособность, отпуска и пр.) доплата до МРОТ производится пропорционально отработанному времени.

2. 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 должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	16 094
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела	17 718
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист	17 718

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

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
2.3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

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

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды,	14 766

		кастелянша, уборщик производственных помещений, портной, кладовщик, повар, кухонный рабочий, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	I квалификационный уровень	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, плотник	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Младший специалист по охране труда	17 718
2	Специалист по охране труда	18 604
3	Специалист по персоналу	17 718

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

2.6.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1.	За высшую квалификационную категорию	15
2.	За первую квалификационную категорию	10

2.6.2. Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

2.6.3. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без

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

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения 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 оклада (должностного оклада) педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднemesячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса».

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.

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации с учетом <u>постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П</u>	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника

4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	50% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.	за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности, созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.3.	за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	50%	315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
---	-----	---

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

3.7. Районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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.

4.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур Комиссией по распределению стимулирующих выплат с участием представителя первичной профсоюзной организации.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за квартал с учетом степени напряженности выполняемой работы и достигнутых результатов.

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

Размер данной выплаты служащим первого, второго и третьего уровня закрепляется приказом заведующего учреждения, производится на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заведующего учреждением, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера, начальника хозяйственного отдела, шеф поваров) и решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в пределах средств фонда оплаты труда (за исключением лиц, принятых на работу на условиях внутреннего и внешнего

совместительства, принятых на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере устанавливается на основании таблицы 9 пункт 1 и решения Комиссии, на основе анализа средств от приносящей доход деятельности, но не более 5% от общего объема доходов за месяц.

Выплата за интенсивность высокие результаты работы устанавливается ежеквартально, с даты приёма на работу, максимальный размер 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%) в процентах от должностного оклада, установленного работнику по основной и совмещаемой должности, за исключением внешнего совместительства, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращённый период.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

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

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально, максимальный размер 50% в процентах от должностного оклада, установленного работнику по основной и совмещаемой должности, за исключением внешнего совместительства (для вновь принятых на срок 1 год – 10%), в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложению № 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника.

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере устанавливается на основании таблицы 9 пункт 2.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата** за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями

эффективности деятельности, установленными в соответствии с Приложением № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко», размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения не ограничивается.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах размера фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) производится на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заведующего учреждением, заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, главного бухгалтера, начальника хозяйственного отдела, шеф - повара) в Комиссию.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты, достигнутые в отчетном периоде в соответствии с Коллективным договором.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – 1,0 фонд оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Отработанное время определяется по табелю учёта рабочего времени, включает время нахождения в командировках и на курсах повышения квалификации, направляемые образовательным учреждением, ежегодный оплачиваемый отпуск, а также нерабочие дни, объявленные по Указу Президента Российской Федерации.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за год.

Выплата по итогам работы за год не выплачивается лицам, принятым на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства и принятым на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

При переводе работника на другую должность внутри учреждения выплата по итогам работы за год выплачивается по каждой основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени, согласно табелю учета рабочего времени (за исключением периодов отсутствия нетрудоспособности и дней отпуска без сохранения заработной платы).

Размер премияльной выплаты по итогам работы за год определяется Комиссией в соответствии с условиями установления и снижения премияльной выплаты по итогам работы за год.

Перечень условий для премирования работников учреждения:

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

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается:

– работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
 – работникам, уволенным в течение календарного года, а также находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Размер стимулирующих выплат, а также размер снижения (лишения) стимулирующей выплаты осуществляется на основании решения Комиссии и утверждается приказом заведующего учреждением.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

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

4.6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

N п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	5% от общего объема дохода за квартал	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		50% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ	ежемесячно, с даты приема на работу

		надлежащего качества в срок или сокращенный период	
	15% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
	10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
	7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
	5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
	7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
	3 000 рублей	присуждение ведомственных	

			знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	50% (для вновь принятых на срок 1 год -10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		5% от общего объема дохода за квартал	специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		Размер не ограничивается	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	Выплата по итогам работы за год	1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и	1 раз в год

3.			<p>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</p>	
----	--	--	---	--

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

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

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера приведен в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п		Руководитель учреждения	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5	6
1.	Размер должностного оклада (руб.)	50 000	35 000	35 000	35 000

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

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденным распоряжением работодателя (представителя нанимателя).

5.5. 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 автономному округу, 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 требований настоящего Положения.

5.6. 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 счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

5.7. 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:

– у руководителя – 4, у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

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

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

6. Другие вопросы и особенности 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.

6.2. К иным выплатам относятся:

– единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

– единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– единовременная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.3. 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.

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.4. 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 7 настоящего Положения.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.5. **Единовременная выплата молодым специалистам** осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам (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.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

6.6. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником учреждения с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата осуществляется из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета города Лангепаса и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.10 настоящего Положения.

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Лангепаса.

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 1. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

Период оценки деятельности: 3 месяца (квартал)

Установление выплаты за качество выполняемой работы за _____

Условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком _____ календарный год в размере не менее 10%

Критерии, показатели, индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество процентов 50 %	Всего набрано в процентах
Повышение качества результатов деятельности		15	
Доля детей, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования (публичный доклад): - для групп общеразвивающей направленности – от 95% до 100%; - для групп компенсирующей направленности – от 85% до 100%.	Выписка из итоговой аналитической справки	1	
Наличие участников и победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.д. (не менее 3-х воспитанников) в дистанционных мероприятиях и мероприятиях на уровне ДОУ, не входящих в годовой план.	Дипломы/ грамоты и т.д.	1,5	
Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.д. по направлению Департамента образования администрации города. - Победители, призеры – 1,5% за каждого, но не более 3% - Участники – 1%, но не более 2% (При наличии победителей, призеров и участников различных уровней баллы суммируются)	Дипломы/ грамоты и т.д.	5	
Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования.		2,5	
Наличие необходимых условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ)		2,5	
Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (высшая, первая), к общему количеству педагогических работников (за исключением молодых специалистов и вновь принятых педагогов) менее 40 % - 0% от 40% до 59% - 1% от 60% до 69% - 2% более 70% - 2,5%		2,5	
Создание условий для повышения качества и эффективности деятельности		22,5	
Высокая результативность (победители, призеры) участия педагогов (не менее 5-ти педагогов) в дистанционных мероприятиях и мероприятиях на уровне ДОУ, не входящих в годовой план. (1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде)	Дипломы/ грамоты/ приказы и т.д.	1,5	
Наличие педагогов, победителей и призеров конкурсных мероприятий профессионального мастерства по направлению Департамента образования города, в том числе по соглашениям с общественными организациями. (1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде)	Дипломы/ грамоты/ приказы и т.д.	5	
Наличие в учреждении реализуемых проектов, программ, получивших финансовую поддержку, в том числе с общественными организациями. (Определяется на начало учебного года, является постоянным в отчетном периоде)	Подтверждающий документ	5	

2.4	Наличие в учреждении реализуемых общеобразовательных программ дополнительного образования: - менее 5 программ – 0% - более 5 программ – 2,5% <i>(Определяется на начало учебного года, является постоянным в отчетном периоде)</i>		2,5	
2.5	Участие педагогов, работников учреждения в спортивных соревнованиях, спартакиадах, фестивалях ГТО и других городских мероприятиях различной направленности		1,5	
2.6	Систематическое повышение квалификации (наличие удостоверения о повышении квалификации в объёме не менее 32 часов). <i>(Определяется на начало учебного года, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>		2,5	
2.7	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне. Показатель берётся по наивысшему баллу и не суммируются. Муниципальный уровень – 1% Региональный, федеральный уровень – 2% <i>(Инновационная площадка определяется согласно приказу Департамента образования ХМАО-Югры или города)</i>		2	
2.8	Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений. <i>(Определяется на начало учебного года, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>	Акт приемки к новому учебному году	2,5	
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства		10	
3.1	Отсутствие нарушений по итогам проверки учредителя, контрольно-надзорных органов (копии приказов по итогам проверки учреждения, предписания).		2,5	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в администрацию города Лангепаса; в контрольно-надзорные органы.		2,5	
3.3	Исполнительская дисциплина (служебные проверки в отношении работника учреждения; наличие подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, протокольных решений заседаний комиссий, письменных распоряжений, поручений, заданий, приказов, принятых руководителем)		5	
4.	Информационная открытость		2,5	
4.1	Обновление информации на официальном сайте о деятельности учреждения. Наличие не менее 2-х публикаций.	Фотоотчёт, материалы и т.д.	1,5	
4.2	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации (СМИ), в том числе в социальных сетях. Наличие не менее 2-х публикаций.	Фотоотчёт, материалы и т.д.	1	
ВСЕГО			50	

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
(административно-управленческий персонал)**

Таблица 2. Главный бухгалтер

Период оценки деятельности: 3 месяца (квартал)

Исполнение выплаты за качество выполняемой работы за _____

Условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%

№	Критерии/показатели	Максимальное количество процентов 50 %	Всего набрано в процентах
1.	Повышение качества результатов деятельности	10	
1.1	Качество планирования с учетом процента изменения плана финансово-хозяйственной деятельности менее 5% – 5% от 5% - до 10% – 2,5% свыше 10% – 0%	5	
1.2	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (процент): от 90% - до 100% – 5% от 71% - до 89% – 3% от 50% - до 70% – 1% менее 50% – 0%	5	
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения	22	
2.1	Своевременное и качественное предоставление отчетности наличие ошибок – 0% отсутствие – 5%	5	
2.2	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности отсутствие – 4,5% наличие – 0%	4,5	
2.3	Эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов наличие замечаний – 0% отсутствие – 4%	4	
2.4	Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением, вышестоящих и инспектирующих организаций наличие замечаний – 0% отсутствие – 3,5%	3,5	
2.5	Достоверность и своевременность ведения регистров бухгалтерского учета наличие ошибок – 0% отсутствие – 5%	5	
3.	Высокий уровень управленческой деятельности	12	
3.1	Оказание дополнительных платных услуг (фактически действующих): 5 и более видов услуг – 2,5% от 1 до 4 видов услуг – 0%	2,5	
3.2	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда (Полугодие, годовая)	2,5	
3.3	Эффективное управление коллективом работников бухгалтерии: текучесть кадров в отчетном периоде: менее 5% – 2% более 5% – 0%	2	
3.4	Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере финансово-хозяйственной деятельности учреждения): отсутствие – 2,5% наличие – 0% (Полугодие, годовая)	2,5	

3.5	Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»: не выполнение – 0% выполнение – 2,5% (Полугодие, годовая)	2,5	
4	Повышение открытости учреждения	6	
4.1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в департамент образования администрации города Лангепаса (в части начисления родительской платы и компенсации): отсутствие – 2,5 % наличие – 0 % (Полугодие, годовая)	2,5	
4.2	Ведение сайта bus.gov.ru: обновление актуальной информации об учреждении и событиях наличие обновления – 3,5 % отсутствие обновления – 0%	5,5	
ВСЕГО		50	

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы

Таблица 3. Педагогические работники (старший воспитатель)

Период оценки деятельности: 3 месяца (квартал)

Установление выплаты за качество выполняемой работы за

особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество процентов 50 %	Всего набрано в процентах
1.	Повышение качества результатов деятельности		7	
1.1	Доля детей, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования (публичный доклад) для групп общеразвивающей направленности - от 95% до 100%, для групп компенсирующей направленности - от 85% до 100%. <i>(Определяется на начало учебного года по результатам предыдущего года и является постоянным в каждом отчетном периоде).</i>	Выписка из итоговой аналитической справки	1	
1.2	Участие, в том числе и победа воспитанников <i>(не менее 2-х воспитанников)</i> в дистанционных мероприятиях и мероприятиях на уровне ДОУ, не входящих в годовой план.	Дипломы/ грамоты и т.д.	1	
1.3	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спартакиадах по рекомендации Департамента образования города. - Победители, призёры – 1,5% за каждого, но не более 3% - Участники – 1% за каждого, но не более 2%	Дипломы/ грамоты и т.д.	5	
2.	Создание условий для повышения качества и эффективности деятельности		33,5	
2.1	Участие в подготовке конкурсанта и материалов к различным мероприятиям (оформлению выставки, конкурсы, стенды и т.д.). По факту нагрузки	Приказы/фотоотчёт и т.д.	2,5	
2.2	Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий профессионального мастерства по рекомендации Департамента образования администрации города, в том числе по соглашениям с общественными организациями. - Победители, призёры – 5% - Участники – 3% <i>(1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>	Дипломы/ грамоты/ приказы и т.д.	5	
2.3	Участие в реализации проектов, программ, получивших финансовую поддержку, в том числе с общественными организациями Участие – 3,5% Не участие – 0% <i>(1 раз в год, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>	Подтверждающий документ	3,5	
2.4	Участие в реализации значимых для учреждения проектов во взаимодействии с родителями и социальными партнёрами.	Соглашения, план работы, фотоотчёт	1,5	
2.5	Участие педагога в инновационной методической работе по рекомендации Департамента образования администрации города (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, опросах, ГМО и др.).	Приказы/ свидетельства/сертификат/ выписки и т.д.	1	
2.6	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях, субботниках и других значимых городских массовых мероприятиях.	Дипломы, грамоты, фотоотчёт и т.д.	1,5	
2.7	Высокое качество организации работы по взаимодействию с ТПМПК (своевременная и	Приказ	2,5	

	качественная подготовка документов, организация участия родителей).			
2.8	Охват детей дополнительными услугами в ДООУ (не менее 50% от списочного состава учреждения).	Информация о количестве воспитанников, охваченных доп. образованием	2,5	
2.9	Достоверность и своевременность внесения информации в автоматизированную систему «Персонифицированное дополнительное образование» (по муниципальному заданию и на платной основе).	Информация о количестве воспитанников, охваченных доп. образованием, зачисленных в АИС ПДО по МЗ и на ПО	5	
2.10	Высокое качество отчетной документации (табеля учета посещаемости, ежемесячный сводный табель, справка по детодням, ежеквартальный, полугодовой, годовой отчет по выполнению посещаемости; табеля учета посещаемости по доп. услугам, табеля учёта рабочего времени педагогов).		3,5	
2.11	Ведение протоколов заседаний (общее собрание трудового коллектива, общее собрание родителей, Педагогические советы, методические часы и т.д.). По факту нагрузки	Повестка заседания	1,5	
2.12	Участие в выполнении ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения		3,5	
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства		7	
3.1	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования. Отсутствие – 2% Наличие – минус 2%		2	
3.2	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний в адрес администрации города или учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, присмотра и ухода. - Отсутствие – 1,5% - Наличие – минус 1,5%		1,5	
3.3	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по итогам служебных проверок различного уровня. Отсутствие нарушений при оформлении рабочей документации педагогов; по итогам должностного контроля (тематический, оперативный, текущий и т.д.). Взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы, соблюдение профессиональной этики. - Отсутствие – 3,5% - Наличие – минус 3,5%		3,5	
4.	Информационная открытость		2,5	
4.1	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации (СМИ), в том числе в социальных сетях, официальном сайте ДООУ.	Фотоотчет, материалы и т.д.	2,5	
ВСЕГО			50	

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы

Таблица 3. Педагогические работники (педагоги)

Период оценки деятельности: 3 месяца (квартал)

Установление выплаты за качество выполняемой работы за _____

Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%

№ п/п	Критерии, показатели, индикаторы	Подтверждающий документ	Максимальное количество процентов 50 %	Всего набрано в процентах
1.	Повышение качества результатов деятельности		7	
1.1	Доля детей, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования (публичный доклад) для групп общеразвивающей направленности – от 95% до 100%, для групп компенсирующей направленности – от 85% до 100%. <i>Определяется на начало учебного года по результатам предыдущего года и является постоянным в каждом отчетном периоде.</i>	Выписка из итоговой аналитической справки	1	
1.2	Участие, в том числе и победа воспитанников (не менее 2-х воспитанников) в дистанционных мероприятиях и мероприятиях на уровне ДОУ, не входящих в годовой план.	Дипломы/ грамоты и т.д.	1	
1.3	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спартакиадах по рекомендации Департамента образования города. - Победители, призёры – 1,5% за каждого, но не более 3% - Участники – 1%, но не более 2%	Дипломы/ грамоты и т.д.	5	
2.	Создание условий для повышения качества и эффективности деятельности		34	
2.1	Участие в подготовке конкурсантов и материалов к различным мероприятиям (оформлении выставки, конкурсы, стенды и т.д.): - Уровень ДОУ – 1% - Уровень города – 2,5%	Приказы/фотоотчёт и т.д.	2,5	
2.2	Высокая результативность (победители, призы) участия педагогов (не менее 2-х дипломов) в дистанционных мероприятиях и мероприятиях на уровне ДОУ, не входящих в годовой план.	Дипломы/ грамоты/ приказы и т.д.	1	
2.3	Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий профессионального мастерства по рекомендации Департамента образования администрации города, в том числе по соглашениям с общественными организациями. - Победители, призёры – 5% - Участники – 2,5% <i>(1 раз в полугодие, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>	Дипломы/ грамоты/ приказы и т.д.	5	
2.4	Участие в реализации проектов, программ, получивших финансовую поддержку, в том числе с общественными организациями Участие – 5% <i>(1 раз в год, является постоянным в каждом отчетном периоде)</i>	Подтверждающий документ	5	
2.5	Участие в реализации значимых для учреждения проектов во взаимодействии с родителями и социальными партнёрами.	Соглашения, план работы, фотоотчёт	1,5	
2.6	Участие педагога в инновационной методической работе по рекомендации Департамента образования администрации города (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, опросах (не более 2-х), ГМО и др.).	Приказы/ свидетельства/	1	

		сертификат/ выписки, скрины и т.д.		
2.7	Участие в сдачи норм ГТО, спартакиадах, соревнованиях, субботниках и других значимых городских массовых мероприятиях.	Дипломы, грамоты, фотоотчёт и т.д.	1,5	
2.8	Зафиксированное участие (очное) педагогов ДОУ, как членов экспертных комиссий; комиссий городского ТПМПК; проведение заседаний руководителями ГМО; наставничество. Обновление и пополнение официального сайта ДОУ- ответственные по приказу лица. По факту нагрузки	Приказы/ план работы руководителей ГМО и т.д.	2,5	
2.9	Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении. Охват детей дополнительными услугами в группе: Более 50% детей от списочного состава – 2,5% Менее 50% детей от списочного состава - 1%	Списки детей	2,5	
2.10	Ведение протоколов заседаний (Общее собрание трудового коллектива, Педагогические советы, методические часы и т.д.). По факту нагрузки	Повестка заседания	1,5	
2.11	Сопровождение педагогов для дальнейшей аттестации на первую и высшую квалификационные категории. Обновление и качественное сопровождение официального сайта учреждения (для ответственного по ведению сайта). По факту нагрузки	Приказ о назначении ответственных педагогов	2,5	
2.12	Участие в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне. Показатель берётся по наивысшему баллу и не суммируются. Муниципальный уровень – 2% Региональный, федеральный уровень – 4% (Инновационная площадка определяется согласно приказу Департамента образования ХМАО-Югры или города)	Подтверждающи й документ	4	
2.13	Участие в выполнении ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения		3,5	
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства		7	
3.1	Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: охрана жизни и здоровья, отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев, чрезвычайных происшествий, безопасное состояние групп, прогулочных участков и игрового оборудования. Отсутствие – 2% Наличие – минус 2%		2	
3.2	Отсутствие жалоб родителей воспитанников, замечаний в адрес администрации города или учреждения, высокие показатели удовлетворенности качеством образовательного процесса, присмотра и ухода. - Отсутствие – 1,5% - Наличие – минус 1,5%		1,5	
3.3	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по итогам служебных проверок различного уровня. Отсутствие нарушений при оформлении рабочей документации педагогов; по итогам должностного контроля (тематический, оперативный, текущий и т.д.). Взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы, соблюдение профессиональной этики. - Отсутствие – 3,5% - Наличие – минус 3,5%		3,5	
4.	Информационная открытость		2	
4.1	Обновление информации на официальном сайте о деятельности учреждения (не менее 2-х публикаций).	Фотоотчёт, материалы и т.д.	1	

4.2	Формирование позитивного имиджа учреждения в средствах массовой информации (СМИ), в том числе в социальных сетях. Наличие не менее 2-х публикаций.	Фотоотчёт, материалы и т.д.	1	
		ВСЕГО	50	

Приложение 2

к Положению об установлении системы оплаты труда работников
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»

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

№ п/п	Показатели эффективности деятельности
1.	Победа 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 в социально-значимых конкурсах, проектах, получивших финансовую поддержку
5.	Победа учреждения (в составе творческой группы) в конкурсах, смотрах-конкурсах, соревнованиях муниципального и окружного уровней
6.	Подготовка коллег к конкурсам профессионального мастерства
7.	Получение знака отличия за участие во всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «ГТО» (золото, бронза, серебро)
8.	Наличие победителей среди воспитанников в спартакиадах, смотрах-конкурсах, фестивалях, олимпиадах окружного и муниципального уровней, в учреждении (очное участие воспитанников)
9.	Выполнение ответственных поручений в рамках городских и окружных мероприятий, ведение официальных страниц в официальных сетях (госпаблики), повышение имиджа учреждения
10.	Выполнение работ по оформлению и декорированию помещений учреждения к проведению праздничных мероприятий, развлечений, изготовление и (или) пошив праздничных костюмов, подготовка атрибутов
11.	Выполнение работ по косметическому ремонту помещений детского сада к новому учебному году
12.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставления услуг (по результатам анкетирования родителей (законных представителей) воспитанников по итогам учебного года, свыше 80%)
13.	Выполнение работ по благоустройству территории детского сада (подготовка клумб, огорода; выращивание цветочной рассады, высадка цветов, овощей; покраска уличного игрового оборудования, создание малых скульптурных композиций и т.д.). Выполнение работ по очистке территории детского сада от снега
14.	Высокий уровень проведения открытых мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников
15.	Высокие показатели результатов лабораторно-инструментального контроля
16.	Высокое качество подготовки локальных актов учреждения по комплексной безопасности, охране труда, защите информации, ведению бухучета, образовательной деятельности, ведения документооборота по направлению деятельности, противодействию коррупции, разработка меню по организации питания детей
17.	Высокие результаты по итогам проверок контрольно-надзорными органами (отсутствие замечаний, нарушений, предписаний), качественная подготовка документов для проверки контролирующими органами
18.	Ликвидация аварийных ситуаций в учреждении до приезда аварийных бригад, выполнение срочных работ по предупреждению аварийных ситуаций
19.	Высокое качество исполнения договоров, отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками
20.	Высокое качество взаимодействия с внебюджетными фондами; отсутствие пеней, штрафов в СФР, ИФНС, Росстат
21.	Исполнение ролей в составе актёрской группы при проведении массовых мероприятий

ПОРЯДОК
распределения стимулирующих выплат работникам
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Солнышко» (далее по тексту – учреждение) разработан в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», 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 «Детский сад № 4 «Солнышко» (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;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежеквартально по результатам предшествующего периода, с учетом степени напряженности и выполняемой работы и достигнутых результатов.

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 обратиться 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 ежеквартально по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

1.8 **Единовременная (разовая) стимулирующая выплата** за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в соответствии с Приложением № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко», размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения не ограничивается.

1.9. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

1.10. Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются за календарный год.

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

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

1.13. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются Комиссией и согласовываются с Профсоюзным комитетом. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, установленных Положением о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад № 4 «Солнышко».

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.

2.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который является заместителем заведующего по воспитательной и методической работе. 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, 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 выплаты за интенсивность:

3.1.1. Распределение стимулирующих выплат за интенсивность работникам учреждения осуществляется за:

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

3.1.2. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность устанавливается на основе оценки эффективности работы различных категорий работников.

3.2. Порядок распределения выплаты за качество выполняемых работ:

3.2.1. Распределение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за степень напряженности в процессе труда. Размер выплаты устанавливается комиссией по результатам анализа деятельности учреждения за квартал.

3.2.2. По результатам анализа комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества процентов за интенсивность и 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.

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

3.2.4. Допускается снятие количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выставленных работником соответственно, за несоответствие фактическим результатам выполненных работ.

3.2.5. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество являются параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и указаны в таблице приложения о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад № 4 «Солнышко».

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

Для заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений
Заместители заведующего по воспитательной и методической работе, главный бухгалтер):

- работник ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию за квартал, согласовывает с заведующим учреждением в срок до 01 числа месяца и передает в Комиссию до 02 числа месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.

Для педагогических работников:

- каждый педагог ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию за прошедший квартал заместителю заведующего по воспитательной и методической работе в срок до 01 числа месяца заседания Комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.

- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе составляет итоговую информацию по педагогам в форме таблицы, согласует ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 02 числа месяца заседания комиссии.

3.2.7. Комиссия проводит заседание, принимает решение и передает итоговый оценочный лист заведующему до 04 числа следующего месяца.

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

3.2.9. 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 факты нарушения установленных настоящим Порядком норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.2.10. 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 настоящего Порядка или технической ошибки, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.2.11. На основании произведенного комиссией расчета с обоснованием, после ознакомления работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. На основании протокола, издается локально нормативный акт учреждения об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.2.12. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности

городского
Хамиды
пришли
МАДОУ
09.2021,

сад №4
ты труда
согласно

няет свое

дующего
пнышко»
Бейдиева
2023г.

тельности, установленными в соответствии с Приложением № 2 к Положению об обновлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко», размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения не снижается.

3.2.13. Порядок распределения премиальной выплаты по итогам работы за год:

3.2.14. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с цельюощереждения работников за общие результаты, достигнутые в отчётном периоде в соответствии коллективным договором.

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

Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год производится на основании документальной фиксации фактов невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей в течение календарного года (служебной записки, дисциплинарного взыскания, обоснованные жалобы участников образовательных отношений).

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

3.7. 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

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов за качество выполняемых работ по каждому критерию, за активность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно в качестве примерных.

По предложению Педагогического совета, Профсоюзного комитета в перечень критериев вносятся изменения и дополнения, но не чаще двух раз в год.

го

городского
ой Хамиды
ны пришли
Г МАДОУ
29.09.2021,

й сад №4
латы труда
и, согласно

раняет свое

ведущего
«Солнышко»
И. Бейдиева
2023г.

Самый Опер...