

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Заведующий МБДОУ ДС №9 «Ма-  
лахитовая шкатулка»

\_\_\_\_\_ В.Н. Ефимова  
Приказ №319 от 29.09.2020г.

от «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»  
Председатель профсоюзной органи-  
зации МБДОУ ДС № 9 «Малахито-  
вая шкатулка»

\_\_\_\_\_ О.В.Смирнова  
Протокол №3 общего собрания тру-  
дового коллектива от 29.09.2020г.

**КОПИЯ ВЕРНА**

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №9  
«Малахитовая шкатулка»  
(МБДОУ ДС №9 «Малахитовая шкатулка»)**

(с изменениями в соответствии с постановлениями администрации города от 18.12.2017 №1864, от 31.01.2018 №110, от 08.05.2018 №658, от 15.08.2018 №1129, от 31.10.2018 №1332, от 22.03.2019 №203, от 20.05.2019 №373, от 09.09.2019 №744, от 05.02.2020 №89, от 06.04.2020 №300, от 29.06.2020 №564, от 30.06.2020 №569)

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города от 31.10.2017 №1604 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658, 15.08.2018 №1129, 31.10.2018 №1332, 22.03.2019 №203, 20.05.2019 №373, 09.09.2019 №744, 05.02.2020 №89, 06.04.2020 №300, 29.06.2020 №564, 30.06.2020 №569) и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №9 «Малахитовая шкатулка» (далее - работники, организация), распространяется на правоотношения возникшие с 01.09.2017 года.

Изменения в соответствии с постановлением администрации от 18.12.2017 года №1864 вступают в силу после официального опубликования постановления.

Изменения в соответствии с постановлением администрации города Нижневартовска от 31.01.2018 №110 распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

Изменения в соответствии с постановлениями администрации от 08.05.2018 года №658, от 15.08.2018 года №1129, от 31.10.2018 №1332 вступают в силу после официального опубликования постановлений.

Изменения в соответствии с постановлением администрации от 22.03.2019 года №203 вступают в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

Изменения в соответствии с постановлением администрации от 20.05.2019 года №373 вступают в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

Изменения в соответствии с постановлением администрации от 09.09.2019 года №744 вступают в силу после официального опубликования.

Изменения в соответствии с постановлением администрации от 05.02.2020 года №89 вступают в силу после официального опубликования.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке опреде-

ления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников организации в размере 6540 рублей (с 01.01.2020 года).

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год и единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не учитываются.

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

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

1.9. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих

должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

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

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

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

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

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

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

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

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

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специали-

стов, служащих, за исключением педагогических работников, устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

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

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

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

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

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

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

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления

коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций приложение 8 в порядке, установленном приложением 2 к настоящему постановлению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

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

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

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

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего на сумму повышающих коэффициентов, увеличенного на единицу.

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

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

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

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

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

### **IV. Компенсационные выплаты**

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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



результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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

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

4.3.1. Выплата за работу в ночное время устанавливается за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается 35% от оклада рабочего (должностного оклада).

4.3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада рабочего (должностного оклада), с учетом повышающих коэффициентов, без учета надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями за день или час работы) сверх оклада рабочего (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (Федеральный закон от 18.06.2017 №125-ФЗ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.3. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (Федеральный закон от 30.06.2006 №90-ФЗ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии с пунктом 4.3.2. настоящего Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащие оплате в повышенном размере в соответствии с данным пунктом настоящего Положения.

4.3.4. Выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без осво-

бождения от работы, определенной трудовым договором, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу рабочего (должностному окладу) и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников далее – Комиссия). Регламент работы Комиссии устанавливается приложением 9 к данному Положению.

Оценка деятельности работника осуществляется Комиссией по конкретным перечням целевых показателей и критериям оценки интенсивности, результативности и качества работы, установленным локальными нормативными актами учреждения, на основании представлений руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения, оформленных на каждого непосредственно подчиненного им работника по результатам его деятельности за истекший период.

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

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

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) приложение 4.1.

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

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

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

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Приложение 4.2. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

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

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

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

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по таблице учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

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

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

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

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год и квартал происходит в зависимости от источников финансирования и сложившейся экономии.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с воспитанниками с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации приведены в приложении 7 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

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

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

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

Руководителю организации размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организа-

ции по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

$$СВэд = СР/100 * Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за "качество выполняемых работ" руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности

руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного обра-



зования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

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

7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с воспитанниками, которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с воспитанниками производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя организации, заместителя руководителя организации с воспитанниками производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю организации - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;
- заместителю руководителя организации - на основании его письменного заявления и приказа руководителя организации.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом организации.

7.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом организации, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход.

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

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

К иным выплатам относятся:

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

Данные выплаты устанавливаются работникам организаций, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого от-

пуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год.

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

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

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

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

Выплата премии производится:

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

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам организации утверждается локальным актом организации.

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

Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится:

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

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

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

8.7. «Работник, получающий минимальный размер оплаты труда за выполнение норм труда, трудовых обязанностей получает доплату сверх МРОТ за дополнительную работу, выходящую за рамки обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и оплачивается такая работа сверх минимума и начисляется за расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение должностей».

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

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

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

- учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения.

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

## **X. Заключительные положения**

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

10.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, главного бухгалтера.

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,18	1,18	1,18
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			
		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	
		государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20	

		почетные, спортивные звания:			
		"Народный..."	0,25	0,25	0,25
		"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
		"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
		"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
		"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
		"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
		почетные звания в сфере культуры:			
		"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
		"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
		медали, знаки	0,15	0,15	0,15
		почетные звания	0,15	0,15	0,15
		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
		ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент	группа 1	0,30		



	масштаба управления	группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,05		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,85		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,34		

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

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	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)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10
1.13.	Работа (кроме руководителей и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации	0,05

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

### Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

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

### Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

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

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

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

## Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал</b>				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	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	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
<b>Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие</b>				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду

			ние 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	оплаты труда 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		

Приложение 4.1. к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

## Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование должности	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, %
1	2	3	4
<b>Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью</b>			
<b>Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период</b>			
<b>Прочие специалисты:</b>			
1	Бухгалтер	Своевременное размещение информации и работа с сайтами в сети интернет	10
		Своевременное и качественное предоставление отчетов в МРИ ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в департамент образования	8
		Работа с банками по оформлению карт в рамках зарплатного проекта	5
		Своевременное и качественное предоставление отчетов в департамент образования	2
		Наличие и использование автоматизированных программ для ведения бухгалтерского учета и отчетности	15
		Участие в постоянно действующих комиссиях на уровне дошкольного учреждения	10
		Соблюдение финансовой дисциплины, обеспечение бесперебойного финансирования по субсидии на выполнение муниципального задания и субсидии на иные цели	10
		Координация взаимодействия по погашению дебиторской и кредиторской задолженности, претензионная и судебная работа	10
		Ведение перечня особо ценного движимого имущества	5
2	Специалист по закупкам	Своевременное размещение информации и работа с сайтами в сети интернет	10
		Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования предписание надзорных органов	-5
		Отсутствие предписания	5
		Участие в постоянно действующих комиссиях на уровне дошкольного учреждения	5
		Своевременная подготовка и экспертиза документов для проведения операций с госзакупками	5
		Соблюдение требований законодательства в сфере закупок: -доля закупок в ЕИС у субъектов малого предпринимательства от 78,5% -общая стоимость закупок субъектов малого предпринимательства от 40% -увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество) более 10	4 4 10
		Координация взаимодействия с другими организациями по предоставлению коммерческих предложений, прайсов для заключения договоров и мониторинга цен	2
3	Специалист по кадрам	Своевременное и качественное оформление трудовых книжек	15
		Ведение протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат	15
		Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности	10
		Своевременное и качественное предоставление отчетов в ЦЗН (инвалиды, предпенсионеры), ПФР (перечень льготных профессий), статистика (П4-НЗ)	8
		Отчеты в департаменты образования	2
4	Специалист по	Своевременное и качественное ведение документации по диспансеризации,	10

	охране труда	медицинскому осмотру работников	
		Эффективная работа по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда (организационная помощь по выполнению разработанных мероприятий)	5
		Своевременное проведение инструктажей по охране труда, специальной оценке условий труда	5
		Проведение работ по обеспечению финансирования предупредительных мер по профилактике травматизма за счет средств ФСС	10
<b>Служащие:</b>			
		Ведение работы, связанной с обращениями граждан	2
		Гисобразование	10
		Своевременное и качественное оформление документации по работе с родителями (договоры, дополнительные соглашения, справки, личные дела воспитанников)	10
		Своевременное и качественное ведение электронного документооборота в программе СЭДД	8
2	Помощник воспитателя	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5
		Работа с детьми раннего возраста: - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	10
		Участие в постоянно действующих комиссиях на уровне дошкольного учреждения	10
		Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	10
3	Секретарь-машинистка	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	15
		Работа с копировально-множительной техникой	5
<b>Рабочие:</b>			
1	Вахтер	Соблюдение пропускного режима в здании дошкольного учреждения (ведение документации на вахте)	5
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в ДООУ и на территории (вызов экстренных служб)	10
2	Дворник	Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	10
		Содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию ОУ и выходам эвакуации, своевременное выявление неисправностей: ограждения территории, нарушения замков, с обязательным сообщением заместителю заведующего по АХР	10
3	Кастелянша	Качественный учет прихода и расхода мягкого инвентаря	10
4	Кладовщик	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары, контроль за исправностью холодильного оборудования	2
		Осуществление пропускного режима автотранспорта (открытие и закрытие ворот, ведение документации по въезду и выезду автотранспорта на территорию дошкольного учреждения)	5
		Участие в постоянно действующих комиссиях на уровне дошкольного учреждения	10
		Контроль за поставкой продуктов питания, согласно спецификации договора, за количеством поступающих продуктов питания, согласно фактической потребности и обеспечение двухнедельного запаса	3
5	Кухонный рабочий	Стабильное высокое содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	10
		Уборка комнаты питания, мытье посуды после приема пищи сотрудниками	5
6	Машинист по стирке белья	Приготовление мыльно-содового раствора	5
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5
		Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	5
7	Повар	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество приготовленной пищи	10
		Организация питания сотрудников дошкольного учреждения	5



		Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции в строгом соответствии с нормами СанПиН	5
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15
9	Сторож	Обеспечение порядка в здании во время дежурства (отсутствие посторонних лиц, выявление неисправности замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, своевременный обход дошкольного учреждения, обеспечение сохранности имущества дошкольного учреждения)	5
		Наполнение чаши бассейна водой с целью подготовки бассейна для проведения занятий с детьми (на период работы бассейна дошкольного учреждения)	15
10	Уборщик бассейна	Содержание закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН	5
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5
11	Уборщик служебных помещений	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5
		Содержание в надлежащем состоянии запасных выходов, своевременное выявление неисправностей: нарушения замков с обязательным сообщением заместителю заведующего по АХР	5
12	Швея	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременный и качественный ремонт мягкого инвентаря	20

Приложение 4.2. к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

## Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации за качество выполняемой работы

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер выплаты/снижения, %
1	2	3	4	
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал</b>				
<b>Заместители руководителя</b>				
<b>Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе</b>				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Доля детей освоивших образовательную программу, в общем объеме детей	от 99%;-0,5	
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Отсутствии- 0,5	
2.	Соответствие условий, требованиям ФГОС дошкольного образования	Создание предметно-развивающей среды: Среда создана в полном объеме	0,5	
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие призеров и победителей муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов	1 0,5 04	
4.	Развитие системы государственно-общественного управления	представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации (наличие на сайте ДООУ программы «Наставник», публичного доклада, отчета)	0,5	
	Развитие кадрового потенциала	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года», другие  Отсутствие педагогических работников, не пошедших аттестацию на заявленную категорию Наличие Прохождение практики студентов на базе ДООУ не менее 7 человек	Очный этап-1 Призовое место в очном этапе-5  Победитель муниципального уровня-10 Участие в суперфинале регионального конкурса-15  3 0  0,5	
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению	привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в	4% и выше;-1	

	лению молодых специалистов в образовательной организации	возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации) участие молодых педагогов в очном этапе на муниципальном уровне на региональном на федеральном	1%-0,5  0,5 0,7 1	
6.	Реализация инновационной деятельности	организация работы в рамках форсайт -центра	15	
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	динамика среднего показателя заболеваемости	Ниже среднего показателя по городу-2 На уровне среднего показателя по городу-1 Выше среднего показателя по городу-0	
		коэффициент посещаемости детьми образовательной организации от показателей муниципального задания, утвержденного учредителем	От 75% -3 От 60%-1 Ниже 60%-0	
8.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов «Готов к труду и обороне»	свыше 50%- 3 от 25 до 49%-2 до 24% -1	
		доля воспитанников охваченных занятиями в секциях и кружках спортивной направленности	свыше 45%-2 от 20 до 44%-1 до 19%-0	
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; 0,5 от 75%;-0,2	
10.	Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, охваченных дополнительным образованием	охват дополнительными образовательными программами	от 80% воспитанников-2 от 73% воспитанников-1	
11.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов: внешний аудит, рейтинг)	муниципальный уровень-1 региональный уровень-0,5 федеральный уровень-0,5	
	Привлечение внебюджетных средств	спонсорская помощь, гранты	15	
	Участие в комиссиях по разработке положений, инструкций, программ		5	
	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень	результативное участие к конкурсе профессионального мастерства на муниципальном уровне  участие	Очный этап-1 Призовое место в очном этапе-5  Победитель муниципального уровня-15  1	
	Информационная открытость	Наличие действующего, систематически обновленного сайта дошкольного учреждения и размещенной на	100%-5	

		нем информации о деятельности дошкольной организации в соответствии с правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации		
<b>Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе</b>				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; своевременное устранение наличие	5 0
2.	Своевременное и качественное размещение отчетов в сети интернет	Модуль энергоэффективности, личный кабинет природопользования, информационная система мониторинга по энергосбережению	Работа с сайтами, программами	5
3.	Обеспечение доступности качества образования	Пожарная безопасность		15
4	Соответствие условий, созданных в образовательной организации, требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Техническое обслуживание компьютеров и оргтехники	Оперативное и качественное обеспечение	10
5	Участие в постоянно действующих комиссиях			5
6	Информационная безопасность			15
<b>Заместитель заведующего по безопасности</b>				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; устранение наличие	5 0
2.	Соответствие условий, созданных в образовательной организации, требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Обеспечение условий безопасности участников образовательного процесса		10
3.	Обеспечение бесперебойной работы видеонаблюдения камер и системы видеонаблюдения			5
	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации			10
	Учет, разработка и ведение документации по ГО и ЧС			15
4.	Качественное ведение работы по информационной безопасности персональных данных			20
5.	Участие в комиссиях на			5

	уровне дошкольного учреждения			
<b>Главный бухгалтер</b>				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	отсутствие; наличие .	5 0
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	достигнуто; не достигнуто	10 0
2.	Эффективное использование ресурсов	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%	15 2
		просроченная кредиторская задолженность	наличие; отсутствие	0 5
		нарушение сроков сдачи отчетности (по вине образовательной организации)	наличие; отсутствие	0 5
3.	Развитие системы государственно-общественного управления	представление отчетов результатов деятельности в электронном виде (сайт bas.gov.ru, Web-консолидация)	наличие; отсутствие	10 0
<b>Руководители структурных подразделений</b>				
<b>Шеф-повар</b>				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие; не более 1 жалобы;	10 5
			более 1 жалобы	0
2.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Выполнение натуральных норм питания	отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода; выявлены нарушения в течение отчетного периода	15 0
3	Организация питания сотрудников и детей с аллергией			10
4	Ведение табеля питания сотрудников			5

Педагогический персонал					
Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре					
№	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Количество процентов по критериям	Оценка комиссии исходя из подтверждающих документов
1	2	3	4	5	6
1. За интенсивность и высокие результаты работы					
1.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта	Доля воспитанников, освоивших образовательную программу от общего количества детей в группе	100%	0,5	
		Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг	От 90% Ниже 90%	1 0	
2.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	Наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	Муниципальный уровень (очный тур) -победитель -призер -лауреат Всероссийский, региональный, интернет конкурс (дистанционный тур) -победитель, призер	6 4 2  0,5	Максимальное количество процентов 12,5
		Привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (платные услуги, гранты, меценаты)		5	
3.	Развитие кадрового потенциала		Всероссийский, региональный, муниципальный уровень (очный тур); «Воспитатель год», «Педагогические инициативы»; «Педагогический дебют»; другие конкурсы (очные туры) -победитель -призер -лауреат	10 8 6 3	

			-участие (заочный тур) Дистанционные конкурсы профессионального мастерства: -победитель -призер	3 1	
4	Организация качества деятельности педагогического работника муниципальными, региональными, федеральными структурами	Участие в экспертных комиссиях, жюри	наличие	1	
5.	Эффективное использование ресурсов	Реализация социокультурных проектов	музей	3	
6.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов	Реализация программы «Наставничество»		1	
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Эффективность применения здоровьесберегающих технологий	Увеличение индекса здоровья Коэффициент посещаемости: от 75% до 100% от 60% до 74% ниже 60%	0,5 10 5 0	
		Динамика среднего показателя заболеваемости	Ниже городского	7,5	
8.	Обеспечение комплексной безопасности	Отсутствие случаев травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	отсутствие травматизма травматизм	1 -1	
9.	Инициативность в деятельности	Правильное оформление документов	-своевременная сдача и правильное оформление таблиц, своевременная сдача информации по запросу департамента образования и т. д.	3	
		Участие в рабочих группах	-ведение протоколов	2	
		Ведение документации по ПДД	-работа с ГИБДД, проведение акций, работа по организации работы отряда ЮИД	7	
		Ведение документации по ПБ	-работа с Госпожнадзором, беседы с детьми и т.д.	5	
		Работа с семьями несовершеннолетних, попавших в трудную жизненную ситуацию	-своевременное информирование КДН, департамент образования, полицию	5	
		Ведение сайта ДОУ	Качественное и своевременно размещение на сайте информации, ЛНА и т.д.	25	
	ИТОГО		100%		





Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

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

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

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

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

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

Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

**Параметры  
и критерии оценки эффективности  
деятельности руководителя муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	<p>предписания надзорных органов</p> <p>обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений</p> <p>исполнение муниципального задания за отчетный год</p> <p>привлечение дополнительных средств на цели развития образовательной организации (платные образовательные услуги, аренда, гранты, наказы избирателей, меценаты)</p> <p>достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации</p> <p>поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательных организациях</p>	<p>отсутствие; наличие</p> <p>отсутствие; не более 1 жалобы; более 1 жалобы</p> <p>от 99%; от 95%; менее 95%</p> <p>свыше 2 млн. руб.; от 1,5 млн. руб. до 2 млн. руб.; от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб.; от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.</p> <p>достигнуто; не достигнуто</p> <p>более 7 человек; 5-7 человек; менее 5 человек</p>
2.	Соответствие условий, созданных в образовательной организации, требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	<p>создание развивающей предметно-пространственной среды</p> <p>психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности</p> <p>использование вариативных форм работы: группы кратковременного пребывания; группы сокращенного дня; группы вечернего пребывания; другие формы</p> <p>увеличение охвата обучающихся за счет создания дополнительных мест</p> <p>применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов</p>	<p>среда создана в полном объеме; среда создана в допустимом объеме; среда не является развивающей предметно-пространственной</p> <p>наличие; отсутствие</p> <p>наличие; отсутствие</p> <p>более 50 детей; до 10 детей</p> <p>от 85%; от 75%; менее 75%</p>
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие призеров и победителей муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов	муниципальный уровень: призер, победитель; региональный

			и всероссийский уровни: призер, победитель
4.	Развитие системы государственно-общественного управления	представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации (публичное мероприятие)	наличие; отсутствие
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов в образовательной организации	привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации)	4% и выше; 3%; 1%-2%; менее 1%
6.	Обеспечение доступности качества образования	создание безбарьерной среды	наличие элементов доступности объекта для маломобильных групп населения: визуальные, тактильные, акустические; пандусы, подъемное оборудование (ступенькоход); отсутствие
7.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	отсутствие замечаний по обеспечению санитарных и гигиенических норм, оснащенности образовательного процесса, пожарной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности, охраны труда; наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%
		просроченная кредиторская задолженность	наличие; отсутствие
		нарушение сроков сдачи отчетности (по вине образовательной организации)	наличие; отсутствие
		проведение мероприятий муниципального и окружного уровней (конкурсы профессионального мастерства и другие мероприятия)	проведение мероприятий муниципального и окружного уровней на базе образовательной организации
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий (эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся)	увеличение показателя индекса здоровья; сохранение показателя индекса здоровья; снижение показателя индекса здоровья
		динамика среднего показателя заболеваемости	ниже среднего показателя по городу; на уровне среднего показателя по городу; выше среднего показателя по городу
		коэффициент посещаемости детьми образовательной организации от показателей муниципального задания, утвержденного учредителем	от 75%; от 60%; менее 60%

		создание условий для выполнения натуральных норм питания	отсутствие нарушений и замечаний в течение отчетного периода; выявлены нарушения в течение отчетного периода
		случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса по вине образовательной организации	отсутствие; снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; увеличение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года
9.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	наличие секций и кружков спортивной направленности	2 и более; 1; отсутствие
		охват обучающихся занятиями в секциях и кружках спортивной направленности	увеличение; на уровне прошлого года; снижение
10.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; от 75%; от 40%; менее 40%
11.	Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, охваченных дополнительным образованием	охват дополнительными образовательными программами	от 80% обучающихся; от 73% обучающихся; менее 73% обучающихся
		охват дополнительными образовательными программами естественно-научной и технической направленности	от 30% обучающихся; от 25% обучающихся; менее 25% обучающихся
12.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов: внешний аудит, рейтинг)	муниципальный уровень; региональный уровень; федеральный уровень
		внешнее представление участия в независимых процедурах оценки качества (публикации в средствах массовой информации и в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет")	наличие; отсутствие
13.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере закупок	доля закупок, размещенных в единой информационной системе, у субъектов малого предпринимательства и социально ориентированных некоммерческих организаций	муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения: от 77% совокупного годового объема закупок; от 60% совокупного годового объема закупок; от 40% совокупного годового объема закупок; менее 40% совокупного годового объема закупок; муниципальные автономные дошкольные образовательные учреждения: от 40% совокупного годового объема закупок; от 18% совокупного годового объема закупок; менее 18% совокупного годового объема закупок

		доля закупок, размещенных конкурентными способами (процент от совокупного годового объема закупок)	30% и более; 20% и более; 10% и более; менее 10%
--	--	--	---

Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 «Малахитовая шкатулка»

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

**I. Объемные показатели**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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