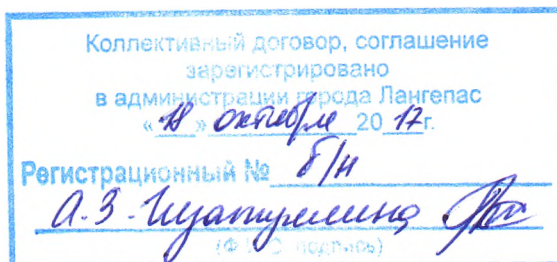


Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»
В.П. Стерхова
«31» августа 2017г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»
Ю.В. Кудлаева
«31» 08 2017г.



**Дополнения и изменен от 23.08.2017г. в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения « Детский сад комбинированного вида №9
«Солнышко» на 2016-2018 годы**

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице заведующего учреждением Кудлаевой Юлии Валерьевны, с одной стороны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Стерховой Валентины Петровны с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Приложение №5 к Коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко», раздел 7 «Социальная поддержка и гарантии» п. 7.8.2. изложить в новой редакции, вступающей в силу с 01.09.2017 года:

**Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»**

В.П. Стерхова
«__» _____ 2017г.

**Заведующий
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»**

Ю.В. Кудлаева
«__» _____ 2017г.

**Дополнения и изменения от 23.08.2017г. в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения « Детский сад комбинированного вида №9
«Солнышко» на 2016-2018 годы**

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице заведующего учреждением Кудлаевой Юлии Валерьевны, с одной стороны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Стерховой Валентины Петровны с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Приложение №5 к Коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко», раздел 7 «Социальная поддержка и гарантии» п. 7.8.2. изложить в новой редакции, вступающей в силу с 01.09.2017 года:

1. Раздел 7 «Социальная поддержка и гарантии» п. 7.8.2. изложить в следующей редакции:

7.8.2. Единовременную выплату работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя и педагогических работников муниципальных образовательных организаций), отработавшим в бюджетной сфере города Лангепаса не менее 15 лет и увольняющимся из учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере, равном двум минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законом.

2. Положение о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСКВ № 9 «Солнышко» коллективного договора учреждения (Приложение 5 к Коллективному договору учреждения на 2016-2018 годы) изложить в новой редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлениями администрации города Лангепаса от 17.07.2017 № 1068 «О внесении изменений в постановление администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса», от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9 «Солнышко» (далее по тексту – работники, учреждение) города Лангепаса.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

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

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации».

1.4. Положение о системе оплаты труда работников учреждения и порядок его применения (далее – Положение) распространяется на всех работников учреждения и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

-основные условия оплаты труда;

-порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

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

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

-другие вопросы оплаты труда;

-порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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

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

1.7. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

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

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

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

- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий

труда;

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

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

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

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

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

1.7.1. Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям

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

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

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

Таблица 1

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений по уровням управления учреждения

№ п/п	Уровень управления	В муниципальных учреждениях
1.	Уровень 1	Заведующий
2.	Уровень 2	Заместитель заведующего по ВМР, главный бухгалтер
3.	Уровень 3	Начальник хозяйственного отдела, шеф-повар

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

- для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей педагогических работников, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед
2.	Специалисты, деятельность	Администратор, бухгалтер, инспектор по кадрам,

которых не связана с образовательной деятельностью	специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, специалист по закупкам
--	--

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

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

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

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

-работнику организации в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

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

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

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

Таблица 4

Размер базового коэффициента

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

Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

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

2.8. Коэффициент территории установленный в учреждении, расположенного в городской местности, - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

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

№ п/п	Виды деятельности и категории работников учреждения	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа помощника 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 компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10

1.4.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 1 года до 3 лет).	0,10
1.5.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.6.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.7.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

-коэффициента за квалификационную категорию;

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

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

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

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2

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

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

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

Таблица 7

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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные звания	
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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

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

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

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

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления

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

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

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

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

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

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

2.17.Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы фактической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника (работа в две смены), на период не свыше двух месяцев;

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

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения занятий с воспитанниками, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий или для проведения коррекционно-педагогического сопровождения.

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

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1.К компенсационным выплатам относятся:

-выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

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

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

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

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской

Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

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

		месячной нормы рабочего времени	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника (Приложение №7 к Коллективному договору)
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- в полуторном размере за первые два часа работы; - в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда.	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50 %	

			Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
--	--	--	---

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размер выплат воспитателю за выполнение обязанностей (замещение) временно отсутствующего педагога производится за фактически отработанное время в одинарном размере (кроме случаев неявки сменяющего работника или родителей), но не более 4 часов 48 минут в день. При этом сумма заработной платы, начисленная за фактически замещенные часы, увеличивается на размер компенсационных выплат за специфику работы, за квалификационную категорию, за образование, почетное звание или ученую степень.

3.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

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

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

4.2. Распределение стимулирующих выплат устанавливает порядок (Приложением 1)

4.2. **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 всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения (Таблица №15).

Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится ежеквартально.

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

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

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов, заполненных каждым работником самостоятельно и утвержденных на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (Таблица №14).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закреплен в Порядке распределения стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение 1)

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

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

Допускается снижение размера (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указаны в таблице 12.

Таблица 12

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

6	Нарушение сроков прохождения медицинских осмотров	до 100%
7	Создание конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	до 50%
8	Несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, инвентаря, неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря, нанесение ущерба имуществу учреждения	до 50%
9	Создание аварийной ситуации в работе по вине работника	до 100%

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения** при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Таблица 16), утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых на срок 1 год с даты приема- 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием			

образовательных услуг, служащие, рабочие (обслуживающий персонал)				
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

Выплаты за качество выполняемых работ заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника хозяйственного отдела, шеф-повара, педагогического персонала представлены в таблице.

Таблица №14

Заместитель заведующего

№	Наименование показателя	Выплата за качество 50%
1.1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства: разработка локально-нормативных актов, регламентирующих особенности организации образовательного процесса	5
1.2.	Разработка (участие в разработке) инновационных (вариативных, составительских программ, проектов, разработок) муниципального, окружного, федерального уровня, в том числе, получивших финансовую поддержку.	5
1.3.	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников - более 70% - 5 баллов - от 50% до 69% - 4 балла - от 30% до 49% - 3 балла - менее 30% - 0 баллов	5 4 3 0

1.4.	Наличие выступлений, докладов, публикаций, информационных материалов, размещенных в СМИ, на сайтах, в информационных бюллетенях, буклетах, справочниках и т.д., освещающих результаты деятельности учреждения (ежемесячно).	5
1.5.	Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах <u>дистанционные</u> : - федеральный и региональный уровень – 1 балл, но не более 3 - муниципальный уровень – 0,5 балла, но не более 2 Примечание: Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.	5
1.6.	Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий): - отсутствие – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	5
1.7.	Организация контроля (мониторинга) образовательного процесса (при отсутствии замечаний со стороны управления образования, руководителя учреждения, участников образовательного процесса)	5
1.8.	Высокий уровень подготовки основных образовательных программ и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, рабочих программ, соответствующих требованиям действующего законодательства в сфере образования, своевременное внесение изменений в данные документы, разработки и предоставления документации (своевременность и качество): проектов приказов, отчетов, положений, справок и других документов.	5
1.9.	Отсутствие фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата.	5
1.10.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения (еженедельно)	5

Главный бухгалтер

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Выплата за качество 50%
1.1	Высокое качество содержания (размещения и хранения) документов, архивов, информационного фонда	5
1.2.	Высокое качество ведения бухгалтерского учёта и отчетности	10
	- соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	5
	- отсутствие дебиторской и кредиторской просроченной задолженности	5
1.3.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов.	5
1.4.	Качественное проведение инвентаризации финансовых активов, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.	5
1.5.	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов.	5
1.6.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда.	5
1.7.	Отсутствие задолженности по заработной плате. Достижение целевого	5

	показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 №597.	
1.8.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	5
1.9.	Целевое использование бюджетных средств.	5

Начальник хозяйственного отдела

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Выплата за качество 50%
1.1.	Работа по комплексной безопасности ДООУ (антитеррористическая, пожарная и др.); ведение документации по гражданской обороне; организация работы и ведение документации по технике безопасности и охране труда	10
1.2.	Отсутствие замечаний вышестоящих надзорных органов (роспотребнадзор, госпожнадзор)	5
1.3.	Высокая сохранность имущества ДООУ, организация его учета и хранения.	5
1.4.	Работа и ведение документации по технике безопасности и охране труда	10
1.5.	Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуги работ, обеспечение работников предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения	10
1.6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10

Шеф-повар

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Выплата за качество 50%
1.1.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения, учредителя, контролирующих органов и др.)	10
1.2.	Выполнение общественных работ, работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности (проведении субботников, участие в конкурсах).	10
1.3.	Высокий уровень (100%) соблюдения санитарно-эпидемиологических требований и нормативов при организации технологического процесса на пищеблоке.	10
1.4.	Обеспечение здоровых и безопасных условий труда: разработка новых технологических карт; участие в мероприятиях с воспитанниками, родителями по вопросам организации питания; проведение анкетирования по вопросам организации питания (подтверждается наличием соответствующих документов)	10
1.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	5
1.8.	Организация питания сотрудников	5

Старший воспитатель

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Выплата за качество 50%
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства: разработка локально-нормативных актов, регламентирующих особенности организации образовательного процесса	5
1.2.	Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в дистанционных конкурсах: - федеральный и региональный уровень – 1 балл, но не более 3 - муниципальный уровень – 0,5 балла, но не более 2 Примечание: Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.	5
	федеральный уровень	5
	региональный уровень	3
	муниципальный уровень	2
1.3.	Разработка (участие в разработке) проекта, программы муниципального, окружного, федерального уровня, в том числе, получивших финансовую поддержку	5
1.4.	Организация и проведение с родителями воспитанников в нетрадиционной форме в отчетном периоде мероприятий с родителями воспитанников	5
1.5.	Своевременное и качественное предоставление документации (справок, отчетов, проектов приказов, материалов анкетирования, опросов и др. документации)	5
1.6.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы).	5
1.7.	Разработка и реализация совместно с учреждениями дополнительного образования и муниципальными учреждениями города проектов, программ.	5
1.8.	Поддержание объема оказываемых платных услуг в сравнении с показателями за аналогичный период прошлого года	
	- сохранение и увеличение объема	5
	- уменьшение объема	0
1.9.	Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за предоставление платных образовательных услуг.	5
1.10.	Отсутствие фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата.	5

Педагогические работники (воспитатели)

№	Наименование показателя	Выплата за качество 50%
1.1.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок дистанционных (ежемесячно): - федеральный и международный уровень - муниципальный и окружной уровень	7 6
1.2.	Выполнение плана по детодням:	
	- от 90% до 100%	10
	- от 71% до 89%	5
	- от 50% до 70%	2
	- менее 50%	0

1.3.	Педагогические работники, ставшие победителями и призерами в рамках участия в конкурсах <u>дистанционных</u> (ежемесячно):	
	- федеральный и региональный уровень - муниципальный уровень	5 2
1.4.	Зафиксированное участие педагогических работников как членов экспертных групп, членов комиссий по тематическому и др. видам контроля, закрепленных нормативным локальным актом учреждения	5
1.5.	Организация общесадовых нетрадиционных мероприятий (дней здоровья, дней открытых дверей, тематических досугов, вечеров и т.д.), закрепленных нормативным локальным актом учреждения	5
1.6.	Привлечение родителей (законных представителей) к участию в групповых, общесадовых и др. мероприятиях не менее 40% от общего состава группы	3
1.7.	Освещение опыта работы (представление педагогического опыта на ГПС, на городских родительских собраниях и др.); публикации в методических сборниках, СМИ (кроме сценариев мероприятий, видеозаписей, презентаций и пр.). <u>Подтверждается наличием копий дипломов, грамот, свидетельством о публикации, сертификатом участника и т.д.</u>	5
1.8.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (тематического, оперативного, текущего).	2

Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-дефектолог

№	Наименование показателя	Выплата за качество 50%
1.1.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок <u>дистанционных</u> :	
	- федеральный и международный уровень - муниципальный и окружной уровень	7 6
1.2.	Разработка и реализация проектов, участие в разработке программы учреждения	6
1.3.	Педагогические работники, ставшие победителями и призерами в рамках участия в конкурсах <u>дистанционных</u> :	
	- федеральный и региональный уровень - муниципальный уровень	5 2
1.4.	Организация общесадовых нетрадиционных мероприятий (дней здоровья, дней открытых дверей, тематических досугов, вечеров и т.д.), закрепленных нормативным локальным актом учреждения	8
1.5.	Освещение опыта работы (представление педагогического опыта на ГПС, на городских родительских собраниях и др.); публикации в методических сборниках, СМИ (кроме сценариев мероприятий, видеозаписей, презентаций и пр.). <u>Подтверждается наличием копий дипломов, грамот, свидетельством о публикации, сертификатом участника и т.д.</u>	6
1.6.	Зафиксированное участие педагогических работников как членов экспертных групп, членов комиссий по тематическому и другим видам контроля, закрепленных нормативным локальным актом учреждения	5
1.7.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (тематического, оперативного, текущего).	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие (обслуживающий персонал) представлены в таблице.

Табл. №15

Служащие (помощник воспитателя)

№	Показатели, индикаторы		Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
1.1.	Образцовое содержание группы. Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения, учредителя, контролирующих органов и др.)		5
1.4.	Присмотр за детьми во время проведения методических мероприятий, родительских собраний.		5
1.5.	Непосредственное активное участие в проведении мероприятий для воспитанников и родителей (развлечений, утренников, родительских собраний): непосредственное участие (исполнение ролей в составе актёрской группы, роль ведущего) – <i>3 балла за каждое мероприятие, но не более 30.</i>		30
1.7.	Участие в общественных мероприятиях детского сада и города (проведении праздников, субботников, спартакиад, конкурсов).		10
№ п/п	Должность	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Работники бухгалтерской службы (бухгалтер)			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	3
		2. Своевременное и качественное оформление финансово-хозяйственной документации. Соблюдение сроков совершения операций, отсутствие изменения первоначального содержания, соблюдения хронологического порядка записи операций, отсутствие отклонений по срокам исполнения контрольных документов.	15
		3. Качественная обработка и начисление заработной платы и связанных с ней налогов. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда (бухгалтер).	15
		4. Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда в образцовом порядке.	15
		5. Отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций.	2
Экономист			
	Повышение качества результатов деятельности	За ведение работы по размещению заказов на поставку товаров и услуг на сайте zakupki.gov.ru (223 ФЗ)	15
		Выполнение общественных работ, работ по производственной необходимости, не входящих в	10

		должностные обязанности (проведении субботников, участие в конкурсах).	
		Высокое качество планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения: выполнение плана закупок, своевременное внесение изменений в план закупок. Своевременное предоставление расчетов к проекту бюджета учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.	10
		Выполнение работ по поручению	5
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	5
		Высокое качество содержания (размещения и хранения) документов, архивов, информационного фонда.	5

Инспектор ОК

1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Проведение антикоррупционной экспертизы локальных актов и их проектов, ежемесячное и квартальное предоставление отчетов о проведении антикоррупционной экспертизы в вышестоящие органы.	10
		2. Высокий уровень ведения и хранения личных дел, трудовых договоров, других документов, инструктажей, архивов, своевременность и качество внесения записей, ведения учёта, оформления дополнительных соглашений, уведомлений, подшивки документов в соответствии с действующим законодательством.	15
		3. Расширенный объем работы: участие в мероприятиях ДОУ, выполнение особых поручений администрации	5
		4. Организация работы по проведению периодических медицинских осмотров, обучению санитарному минимуму, вакцинации (строгое соблюдение сроков проведения и дисциплина сотрудников), контроль сроков проведения флюорографического обследования	10
		5. Исполнение обязанностей по защите конфиденциальной информации (персональных данных)	5
		6. Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам ведения кадровой документации, внутреннего контроля.	5

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Дворник			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности.	15
		2. Выполнение особых поручений администрации	10
		3. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	10
			10

		4. Соблюдение правил и требований ПБ, ОТ и ТБ на рабочем месте. 5. Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива ДООУ. 6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	2 3
--	--	---	------------

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега на входных группах и расчистка дорожек)	10
		2. Взаимозаменяемость	5
		3. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	10
		4. Обеспечение пропускного режима, своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации.	10
		5. Активное участие в мероприятиях ДООУ	7
		6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	8

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Сторож			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега на входных группах и расчистка дорожек)	10
		2. Взаимозаменяемость	10
		3. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	5
		4. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по выполнению санэпидрежима.	10
		5. Соблюдение правил и требований ОТ, ТБ и ПБ на рабочем месте.	5
		6. Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива ДООУ	5
		7. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	5

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
-------	----------------------	------------------------	---

Кладовщик			
№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега крыльца, дорожек)	10
		2. Соблюдение правил и требований ПБ, ОТ и ТБ на рабочем месте.	10
		3. Качественное выполнение требований правил Сан ПиН по обеспечению благополучной санэпидем обстановки в ДОУ (уборка, использование дезсредств, режим мытья посуды и т.д.)	10
		4. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	5
		5. Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива ДОУ.	5
		6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	5
Кухонный рабочий			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега крыльца, дорожек)	10
		2. Соблюдение правил и требований ПБ, ОТ и ТБ на рабочем месте	10
		3. Качественное выполнение требований правил СанПиН по обеспечению благополучной санэпидем обстановки в ДОУ (уборка, использование дезсредств, режим мытья посуды и т.д.)	10
		4. Взаимозаменяемость	5
		5. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	5
		6. Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива ДОУ	5
		7. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	5
№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Повар			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега крыльца, дорожек)	5
		2. Взаимозаменяемость	10
		3. Соблюдение правил и требований ОТ, ТБ и ПБ на рабочем месте	10
		4. Соблюдение технико-технологического процесса приготовления блюд, соблюдения нормы выхода блюд	10

		5.Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по выполнению санэпидрежима, отсутствие положительных смывов на БГКП	10
		6. Участие в мероприятиях, направленных на сплочение коллектива ДОУ.	2
		7. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега на входных группах и расчистка дорожек)	10
		2. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	10
		3. Качественное выполнение требований правил Сан ПиН по обеспечению благополучной санэпидем обстановки в ДОУ (уборка, использование дезсредств, режим мытья белья и т.д.).	10
		4. Соблюдение правил и требований ОТ, ТБ и ПБ на рабочем месте.	5
		5. Активное участие в мероприятиях ДОУ.	
		6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	5

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Кастелянша			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Выполнение хозяйственных работ, работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности (проведении субботников, участие в конкурсах).	10
		2. Изготовление маскарадных костюмов и их декоративное оформление	30
		3. Активное участие в мероприятиях ДОУ	10

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Уборщик производственных помещений			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Участие в благоустройстве территории (летом- оформление клумб, посадка и полив цветов, уборка листьев; зимой – уборка снега на входных группах и расчистка дорожек)	10%
		2. Взаимозаменяемость	10%
		3. Экономия расходных материалов, электроэнергии и других ресурсов	10%
			10%

		4. Качественное выполнение требований правил СанПиН по обеспечению благополучной санитарно-эпидемиологической обстановки в ДОУ (уборка, использование дезинфицирующих средств и т.д.)	5%
		5. Активное участие в мероприятиях ДОУ.	5%
		6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Делопроизводитель			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10
		2. Оформление документов по зачислению и движению детей ДОУ (приказы, личные дела)	10
		3. Выполнение курьерских работ	10
		4. Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов.	5
		5. Активное участие в мероприятиях ДОУ, города.	10
		6. Отсутствие факторов возникновения конфликтных ситуаций.	5

№ п/п	Категория работников	Показатели, индикаторы	Выплата за интенсивность и высокие результаты 15%-50%
Плотник			
1.	Повышение качества результатов деятельности	1. Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	5
		2. Оперативное и качественное исполнение заявок	5
		3. Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны работников, родителей воспитанников	5
		4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10
		5. Соблюдение СанПиН, ТБ и ПБ при осуществлении должностных обязанностей	5
		6. Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	10
		7. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.	5
		8. Отсутствие замечаний по итогам контроля	5

Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) представлены в таблице.

Таблица 16

№	Наименование показателя за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Абсолютный размер	Период выплат		
1.	Победа педагогического работника (призовое место) за участие в мероприятиях:	До 20000 рублей	разово		
1.1.	Профессиональный конкурс «Педагог - года»				
	муниципальный уровень				
	окружной уровень				
1.2.	Муниципальный конкурс на соискание премий главы города Лангепаса				
1.3.	Городской конкурс проектов «Педагогический СТАРТ АП»				
1.4.	Конкурс социальных и культурных проектов ПАО «ЛУКОЙЛ»				
1.5.	Региональный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель России»				
1.6.	Региональный этап Всероссийского конкурса «Лучшее дошкольное образовательное учреждение»				
2.	Подготовка победителей среди воспитанников в мероприятиях:	До 10000 рублей	разово		
2.1.	Окружной конкурс «Марш парков»				
2.2.	Окружной конкурс «Голоса книг Югорских авторов»				
2.3.	Городская Спартакиада среди детей дошкольного возраста				
2.4.	Губернаторские состязания «Спартакиада среди ДОУ ХМАО-Югры»				
2.5.	Фестиваль – конкурс детского и юношеского творчества «Лангепасская капель»				
2.6.	Городской фестиваль – конкурс «И воспоеет душа моя Господа»				
2.7.	Городской фестиваль – конкурс «Юный шахматист»				
3.	Разработка документов, проектов, программ и др., направленных на реализацию эффективного развития ДОУ.	До 10000 рублей	Разово		
4.	Подготовка документов для участия в конкурсах направленных на эффективную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации, обеспечению пожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, и др.				
5.	Качественная подготовка документации к проверкам контролирующих и надзорных органов (окружной и муниципальный уровень)				
6.	Подготовка и оформление документации для лицензирования образовательной организации и других учредительных документов.				
7.	Ликвидация аварий на водопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежуток между вызовом аварийно-ремонтных бригад).				

10.	Ликвидация аварий на теплопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежутки между вызовом аварийно-ремонтных бригад).	До 5000 рублей	разово
11.	За благоустройство территории с использованием механизированного оборудования (покос травы, вырубка деревьев)		
12.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, проведение ремонтных работ, косметический ремонт групповых и других помещений		
13.	Оформление участков (сюжеты из снежных построек)		
14.	Подготовка ОУ к проведению муниципальных, региональных мероприятий на его базе		
15.	Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, городских и окружных мероприятий		
16.	Качественное и своевременное выполнение работ по обеспечению и соблюдению норм законодательства по вопросам: - противодействия коррупции; - защиты информации и персональных данных; - воинского учета граждан, пребывающих в запасе		
17.	Качественное и своевременное выполнение работ, подготовка документации по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда		

Выплаты за качество выполняемых работ специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим представлены в таблице

Таблица.№17

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Абсолютный размер
1	Осуществление расчетов родительской платы по оказанию дополнительных платных услуг (сверка табелей, расчет оплаты педагогов)	До 500 рублей

Выплаты за качество выполняемой работы выплачиваются специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим в абсолютном размере ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности (Таблица №17).

4.5. Условием для возникновения права работников на получение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ является отсутствие дисциплинарных взысканий в текущем месяце.

4.6. При применении дисциплинарного взыскания к работнику, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не начисляются в месяце применения дисциплинарного взыскания. Решение о лишении работника стимулирующей выплаты оформляется приказом заведующего образовательным учреждением с обязательным указанием причин. О причинах лишения стимулирующей выплаты работник знакомится под роспись.

4.7. Конкретные размеры снижения или лишения стимулирующей выплаты, установленной работнику, могут быть уменьшены по представлению непосредственного руководителя работника, Управляющего совета, комиссии по урегулированию споров

между участниками образовательных отношений, а также в случае добровольного отказа от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

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

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

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 18 настоящего Положения.

Таблица 18

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

указывается в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера со штатной численностью (79,75) в диапазоне от 50 до 99 единиц - 13%;

5.8. Выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения не устанавливается в следующих случаях:

- наличия дисциплинированного взыскания у руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В следующих отчетных периодах выплата за качество выполняемых работ устанавливается по решению комиссии, при наличии служебной записки от руководителя учреждения, согласованной с заместителем главы администрации города Лангепаса, курирующим соответствующее направление деятельности, об устранении причин, явившихся основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, с приложением подтверждающих документов;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию городской округ город Лангепас, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

- несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру

учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

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

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) – 4.

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

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

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

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

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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

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

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

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей

указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением на очередной календарный год.

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам не выплачивается лицам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы свыше одного месяца;
- работающим по совместительству;
- работникам, принятым временно (за исключением случаев приема, перевода на период отпуска по беременности и родам основного сотрудника; принятым на период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет основного сотрудника);
- работникам, направленным Лангепасским центром занятости населения для проведения временных общественных работ.

Единовременное премирование не зависит от результатов деятельности работников. Основанием для выплаты единовременной премии сотрудникам является приказ руководителя образовательного учреждения на основании письма или приказа учредителя. Основанием для единовременных премий руководителю является распоряжение администрации города Лангепаса.

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

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

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

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

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

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

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

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента принятия на общем собрании трудового коллектива и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

**Порядок
распределения стимулирующих выплат работникам
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №9
«Солнышко»**

1.1. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №9 «Солнышко» (далее по тексту – учреждение) разработан в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы города Лангепаса №609 от 03.06.2008 «О переходе муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», другими локальными актами местного самоуправления, локальными актами учреждения, в целях обеспечения государственно-общественного характера управления, материального стимулирования работников к качественному результату предоставления образовательных услуг (далее по тексту – Порядок).

1.2. Установление (снижение) стимулирующих выплат осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко» (далее-комиссия) с участием представительного органа работников.

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

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежеквартально.

1.5. Выплата за **интенсивность и высокие результаты** работы устанавливаются на основе оценки эффективности работы различных категорий работников. В случае несогласия работника с установленным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели эффективности деятельности и качества труда, рассчитанные на основании критериев, установленных Положением об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко».

2. Организация деятельности комиссии

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

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

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

2.4. Секретарь комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию комиссии.

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

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

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

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

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

3.1.1. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе критериев и показателей оценки качества труда и показателей оценки качества труда за интенсивность различных категорий работников (таблицы 14,15 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»).

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

3.1.3. По результатам анализа комиссии составляет итоговый оценочный лист с указанием количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ. Комиссия имеет право отправить предоставленные материалы на доработку заместителю заведующего по ВМР и начальнику хозяйственного

отдела учреждения и запрашивать дополнительную информацию, в пределах своей компетенции.

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

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

3.1.6. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ являются параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указанные в Таблице 12 Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко».

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

Для заместителе руководителей и руководителей структурных подразделений:

- работник ведет собственный учет профессиональных достижений и передает по каждому критерию за прошедшее полугодие (январь-июнь, июль-декабрь) заведующему в срок до 1 числа месяца заседания комиссии (январь, июль). Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.

- заведующий составляет сводную информацию в форме таблицы, согласует ее и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

Для педагогических работников:

- каждый педагог ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию за прошедшее полугодие (январь-июнь, июль-декабрь) заместителю заведующего по ВМР в срок до 1 числа месяца заседания комиссии (январь, июль). Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.

- заместитель заведующего по ВМР составляет сводную информацию в форме таблицы, согласует ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

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

- каждый работник ведет собственный учет эффективности деятельности и передает информацию по каждому критерию за прошедший квартал непосредственному руководителю структурного подразделения, в срок до 1 числа месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы их подтверждающие;

- руководители структурных подразделений составляют сводную информацию по работникам в форме таблицы, согласовывает ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 5 числа месяца заседания комиссии.

3.1.8. Комиссия проводит заседание, принимает решение и передает итоговый оценочный лист в Управляющий совет.

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

3.1.10. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение трех дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующему учреждением. Основанием для подачи такого заявления может

быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

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

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

3.2. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения** при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения (Таблица 16). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютных размерах, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко».

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

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

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

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

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

3.3.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, указаны в Таблице 18 Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко».

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

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

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения

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

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