



**Изменение № 9 от 28.12.2023 года в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы
(регистрационный номер 132013 от 13.08.2020)**

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице заведующего учреждением Бритва Оксаны Александровны, с одной стороны и работниками организации, в лице представителя профсоюзного комитета Рузиевой Шахнозы Юсуфджоновны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о внесении в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы от 13.08.2020 (ред. от 03.03.2021, 03.09.2021, 13.09.2021, 17.01.2022, 03.08.2022, 16.03.2023, 23.11.2023) следующее изменение:

1. Приложение № 5 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящему изменению.

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

Председатель
первичной Профсоюзной организации
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»
_____ Ш.Ю. Рузиева
« 28 » 12 2023 г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»
_____ О.А. Бритва
« 28 » 12 2023 г.



Приложение № 5
к изменениям (дополнениям) к Коллективному договору
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы
от 28.12.2023 г.

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Лангепаса от 19.12.2023 № 1606 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» (далее соответственно – работники, учреждение).

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

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

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.7. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

1.10.1. 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 МРОТ, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня МРОТ.

1.10.2. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера МРОТ (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 7 настоящего Положения.

1.10.3. В расчете МРОТ не учитываются выплаты, не связанные с оплатой труда, которые носят социальный характер.

Не учитываются при определении МРОТ следующие компенсационные выплаты, установленные при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (Постановления Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П):

- районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ч. 2 ст. 146, ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации);

- повышенная оплата сверхурочной работы (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, так как доплата в силу ч. 1 ст. 60.1, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится за выполнение иной дополнительной работы, которая осуществляется сверх установленных работнику трудовых обязанностей;

- повышенная оплата работы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	3 квалификационный уровень	шеф-повар; начальник хозяйственного отдела	17 718
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	II внутридолжностная категория (бухгалтер, экономист)	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	I внутридолжностная категория (бухгалтер, экономист)	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	ведущий (бухгалтер, экономист)	20 523

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

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

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

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных помещений, портной, кладовщик, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, дезинфектор, оператор хлораторной установки	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, плотник	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом

требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

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

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

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

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

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

Таблица 5

Размер доплаты к окладу (должностному окладу)

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

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

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

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 – 2.6.2 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 6 при условии сохранения объема работы.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

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

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях,

отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательных программ.

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

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации с учетом <u>постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере; продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.	за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности (за исключением дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.3.	за работу в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			Лангепаса»
--	--	--	------------

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

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

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

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

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

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

Состав и деятельность Комиссии регламентируется Порядком работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка», утвержденным приказом заведующего учреждением.

В случае несогласия работника с установленным размером стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплаты по итогам работы за год, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

Размер данной выплаты служащим первого, второго и третьего уровня закрепляется приказом заведующего учреждением, производятся на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заведующего учреждением, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера, начальника хозяйственного отдела, шеф поваров) и решения Комиссии в пределах средств фонда оплаты труда (за исключением лиц, принятых на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, принятых на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере устанавливается на основании таблицы 9 пункт 1 и решения Комиссии, на основе анализа средств от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере, но не более 10 000 рублей.

Выплата за интенсивность высокие результаты работы устанавливается ежеквартально, с даты приёма на работу, в размере от 0 до 50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%) в процентах от должностного оклада, установленного работнику по основной занимаемой должности и внутреннему совместительству, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращённый период.

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

Таблица 7

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты 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	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально в размере от 0 до 50% в процентах от должностного оклада, установленного работнику по основной занимаемой должности и внутреннему совместительству (для вновь принятых

на срок 1 год – не менее 10%), в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложению № 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка».

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

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

4.4.1. Каждый работник самостоятельно заполняет установленную форму оценочного листа в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (апрель, июль, октябрь, декабрь) и передает на рассмотрение Комиссии.

4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно.

4.4.3. Размер выплаты за качество выполняемых работ за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере устанавливается на основании решения Комиссии, на основе анализа средств от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере, но не более 10 000 рублей (таблицы 9 пункт 2).

4.4.4. Оценка качества выполняемых работ проводится Комиссией.

4.4.5. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами.

4.4.6. На основании протокола заседания Комиссии заведующий учреждением издает приказ о назначении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения** при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в соответствии с Приложением № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка».

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

Максимальный размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) 50 000 рублей.

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

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

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

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

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Отработанное время определяется по табелю учёта рабочего времени, включает время нахождения в командировках и на курсах повышения квалификации, направляемые образовательным учреждением, а также нерабочие дни, объявленные по Указам Президента Российской Федерации. Из отработанного времени исключаются листки нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за год.

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

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

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

Перечень условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается:

– работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

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

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

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

Таблица 8

Показатели снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%

2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

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

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, предельный размер выплаты 10 тыс. руб., на основании решения Комиссии	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу

		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество	0 - 50% (для вновь	заместителям руководителя,	ежемесячно

	выполняемой работы	принятых на срок 1 год - не менее 10%)	главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, предельный размер выплаты 10 тыс. руб., на основании решения Комиссии	специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, предельный размер 50 000 руб., на основании решения Комиссии	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0-1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	1 раз в год

			должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	--

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

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

Таблица 10

Размер оклада (должностного оклада) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

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

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

– неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

– наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

– несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

– в дошкольных образовательных учреждениях у руководителя – 4, у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;

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

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

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

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

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

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

**Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка»
для установления выплаты за качество выполняемой работы**

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокое качество результатов деятельности			
1.1.	Эффективное исполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	5		
1.2.	Высокое качество ведения бухгалтерского учёта и отчетности:	20		
1.2.1.	соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности	5		
1.2.2.	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности (при отсутствии вины работников бухгалтерии)	5		
1.2.3	Качественное и своевременное отражение на счетах бухгалтерского (финансового) учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств	5		
1.2.4.	отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д.	2,5		
1.2.5.	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению финансово-хозяйственной деятельности	2,5		
1.3.	Обеспечение сохранности бухгалтерских документов, высокое качество и своевременность подготовки, проверки документов для передачи в архив	2,5		
1.4.	Высокое качество планирования выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (отсутствие перерасхода фонда оплаты труда)	5		
1.5.	Отсутствие фактов конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников по качеству выполняемой работы.	2,5		
1.6.	Доля внебюджетных средств (в процентах) к общей сумме объема фактического финансирования:	10		
	- свыше 20%	10		
	- от 10% до 20%	7,5		
	- от 5% до 10%	5		
1.7.	Проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь, улучшения финансово-хозяйственной деятельности	5		

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по АХЧ
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка»
для установления выплаты за качество выполняемой работы

Период оценки деятельности: Квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокий уровень работы по текущему и перспективному планированию хозяйственной деятельности учреждения:	15		
1.1.	своевременное планирование ремонтных работ на территориях и в зданиях, работ по оснащению систем безопасности и доступа на объектах: определение объемов работ, подготовка смет и расчетов, подготовка сведений для Учредителя.	5		
1.2.	своевременное планирование закупки товаров для обеспечения образовательного процесса, ухода и присмотра, хозяйственно-бытового и медицинского обслуживания, обеспечения соблюдения санитарно-противоэпидемических требований и норм.	5		
1.3.	своевременное планирование закупки спецодежды, индивидуальных средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств для выполнения условий Коллективного договора учреждения.	5		
2.	Высокий уровень работы по обеспечению оптимального уровня санитарно-гигиенического состояния помещений, исправности освещения, систем отопления, вентиляции, электрооборудования, оборудования, мебели.	5		
3.	Высокий уровень работы по эффективному использованию имущества учреждения, организации его учета и его хранения. Соблюдение требований санитарных норм, общего порядка в местах хранения запасов, материалов, инвентаря.	5		
4.	Высокое качество работы по соблюдению требований законодательства при проведении конкурентных способов закупки, при заключении договоров по поставкам товаров, работ и услуг	2,5		
5.	Высокое качество работы по осуществлению контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств по поставкам товаров, работ и услуг.	5		
6.	Высокий уровень обеспечения выполнения требований противопожарной и электробезопасности в учреждении в соответствии с действующими требованиями нормативных документов.	5		
6.	Высокий уровень качества разработки и предоставления документации в рамках предоставленных полномочий (паспортов, планов, инструкций, проектов приказов, отчетов, положений, справок, ответов на письма и других документов):	5		

	соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.			
7.	Своевременное и качественное предоставление накладных по прибытию материальных ценностей. Своевременное отражение в бухгалтерском учете принятых обязательств.	5		
8.	Ведение работы по экономии потребляемых ресурсов: электроэнергии, воды. Наличие результатов проведенной работы на основании учетных документов	2,5		

**Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по ВМР
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» (направление - реализация образовательных программ)
для установления выплаты за качество выполняемой работы**

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокое качество работы по обеспечению контроля исполнения режима дня, требований к реализации образовательного процесса. Отсутствие нарушений организации образовательного процесса, режима дня.	5		
2.	Высокое качество работы по обеспечению взаимодействия детского сада с образовательными учреждениями города Лангепаса в рамках реализации образовательных проектов, программ: наличие мероприятия в текущем месяце.	5		
3.	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (первую или высшую) к общему количеству педагогических работников	5		
3.1.	от 70% до 100% педагогических работников	5		
3.2.	от 50% до 69% педагогических работников	2,5		
3.3.	менее 50% педагогических работников	0		
4.	Высокое качество работы по повышению открытости деятельности детского сада: разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы, подготовленных заместителем заведующего в текущем месяце.	5		
5.	Высокий уровень качества разработки и предоставления документации (проектов приказов, отчетов, положений, справок, ответов на письма и других документов): соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.	5		
6.	Высокий уровень качества осуществления контроля реализации основных и дополнительных образовательных программ учреждения (с предоставлением подтверждающих документов) в текущем месяце.	5		
7.	Высокое качество работы проведения методической работы: использование в работе с коллективом учреждения в текущем месяце нетрадиционных методов, направленных на рост профессионального мастерства педагогов, овладение на высоком уровне умениями в соответствии с квалификационными требованиями.	5		
8.	Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами конкурсного отбора в текущем месяце	5		
9.	Высокое качество работы, интенсивность работы по ведению разделов официального сайта учреждения в сети «Интернет» в пределах компетенции заместителя заведующего (наличие всех документов и информации, количество размещенных материалов в текущем месяце)	5		
10.	Высокое качество работы, проявление инициативы по разработке, организации работы по реализации проектов, программ, влияющих на развитие учреждения.	5		

**Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» для установления выплаты
за качество выполняемой работы**

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (первую или высшую) к общему количеству педагогических работников	5		
1.1.	от 70% до 100% педагогических работников	5		
1.2.	от 50% до 69% педагогических работников	2,5		
1.3.	менее 50% педагогических работников	0		
2.	Организация взаимодействия в рамках социального партнерства по реализации совместных проектов с образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта (при наличии подтверждающих документов) в текущем месяце	2,5		
3.	Высокое качество работы (своевременность, отсутствие ошибок) по подготовке сводной информации о списочном составе и посещаемости воспитанников, учитываемых при выполнении показателей исполнения муниципального задания.	2,5		
4.	Высокое качество подготовки документов по дополнительному образованию детей (своевременность и качество подготовки программ, проектов приказов, табелей посещаемости)	до 5		
5.	Высокое качество организации работы по предотвращению задолженности по родительской плате и платным услугам (своевременное предоставление информации педагогам и руководителю, подготовка уведомлений об имеющейся задолженности родителям)	до 10		
6.	Высокое качество развития дополнительного образования детей в учреждении (предоставление платных услуг - не менее 7 видов услуг/сохранение контингента воспитанников)	до 5		
6.	Ведение страницы учреждения в социальных сетях Вконтакте, Инстаграм, других с еженедельным размещением материалов и информации о деятельности учреждения.	2,5		
9.	Разработка и реализация инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора.	до 5		
10.	Разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы, подготовленных старшим воспитателем в текущем месяце.	до 5		
11.	Высокий уровень качества предоставления документации в рамках предоставленных полномочий (отчетов, ответов на письма и других документов): соблюдение установленных сроков предоставления, достоверность отчетности, отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.	до 5		
12.	Представление интересов учреждения на фестивалях, конкурсах, спартакиадах и других городских мероприятиях	до 2,5		

**Показатели эффективности деятельности воспитателя
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» для установления выплаты
за качество выполняемой работы**

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокое качество работы по обеспечению посещаемости группы воспитанниками			
1.1.	посещаемость в предшествующем месяце 90% -100%	5		
1.2.	посещаемость в предшествующем месяце 71- 89%	2,5		
1.3.	посещаемость в предшествующем месяце 65 - 70%	1,5		
1.4.	посещаемость в предшествующем месяце 64% и менее	0		
2.	Высокое качество взаимодействия с родителями воспитанников по предотвращению задолженности по оплате за содержание воспитанников и предоставлению платных услуг:			
2.1.	отсутствие просроченной задолженности по родительской плате (1,25 балла) и платным услугам (1,25 балла) за предыдущий месяц, своевременное информирование о наличии задолженности руководителя ДОУ в письменном виде.	2,5		
2.2.	наличие просроченной задолженности в предыдущем месяце, отсутствие действий работника по ее предотвращению	0		
3.	Высокое качество работы по ведению документации в соответствии с должностными обязанностями			
3.1.	отсутствие замечаний, ошибок, своевременное заполнение документации (табель посещаемости, журналы учета НОД, ежедневное планирование, справки, аналитические материалы, документы ПМПК)	до 2,5		
4.	Высокое качество работы по созданию условий для развития способностей воспитанников			
4.1.	наличие среди воспитанников победителей и призеров дистанционных конкурсов, соревнований, выставок, олимпиад в течение текущего месяца (0,5 балл за 1 участника)	до 1,5		
5.	Высокое качество работы по обобщению и реализации собственного педагогического опыта работы (учитывается один из трех показателей, являющийся наивысшим)			
5.1.	очное обобщение педагогического опыта на уровне учреждения в течение текущего месяца.	1,25		
5.2.	очное обобщение педагогического опыта на уровне города в течение текущего месяца	2,5		
5.3.	очное обобщение педагогического опыта на уровне ХМАО, России или публикация в печатном сборнике, журнале в течение текущего месяца	до 5		
5.4.	публикация опыта работы в дистанционном режиме в сети Интернет или предоставление материалов из опыта работы для размещения на официальном сайте учреждения (кроме пресс-релизов о проведенных мероприятиях)	1		
6.	Высокое качество работы по обеспечению инновационного развития учреждения			

6.1.	участие в разработке и реализации инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора в период реализации проекта (программы), но не более 1 года	до 11,25		
6.2.	участие в разработке и реализации проектов учреждения, утверждённых приказом, в текущий месяц (за 1 мероприятие – 1 балл)	до 5		
7.	Высокое качество работы по взаимодействию с родителями воспитанников			
7.1.	организация и проведение педагогом мероприятий: развлечений для воспитанников, акций, тренингов, практикумов с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущий месяц	1,25		
8.	Исполнение ролей в составе актёрской группы при проведении массовых мероприятий, утвержденных приказом (1 балл за исполнение одной роли в одной группе)	до 10		
9.	Проявление инициативы и выполнение работ в составе утвержденной приказом творческой группы по оформлению территории детского сада, участков для прогулок воспитанников в текущий месяц.	2,5		
10.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня в текущий месяц. Выполнение экспертных функций на городском уровне в текущем месяце (членство в жюри конкурсов и другое)	до 2,5		

**Показатели эффективности деятельности
учителя-логопеда, учителя-дефектолога
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» для установления выплаты
за качество выполняемой работы**

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Проведение консультационной работы, коррекционно-развивающей работы в текущем месяце с воспитанниками, не посещающими группу специалиста, а так же в рамках деятельности консультационного пункта (по согласованию с заместителем заведующего по ВМР) (3 балла за каждого ребенка, регулярно в течение месяца посещающего специалиста).	до 9 (в зависимости от дней посещения)		
2.	Участие в диагностике воспитанников, посещающих группы общеразвивающей направленности по запросу заместителя заведующего по ВМР, курирующего реализацию ООП	2,5		
3.	Высокое качество работы по подготовке документации ПМПК, ТПМПК. Устанавливается по факту проведенной работы	2,5		
4.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров заочных дистанционных конкурсов, соревнований, выставок, олимпиад в течение текущего месяца (0,5 балла за 1 участника)	1,5		
5.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров муниципальных очных конкурсов, выставок, фестивалей в течение текущего месяца	2,5		
6.	Высокое качество работы по обобщению и реализации собственного педагогического опыта работы (учитывается один из трех показателей, являющийся наивысшим):			
6.1.	очное обобщение педагогического опыта на уровне учреждения в текущем месяце	1,25		
6.2.	очное обобщение педагогического опыта на уровне города в течение текущего месяца.	2,5		
6.3.	очное обобщение педагогического опыта на уровне ХМАО, России в течение текущего месяца или публикация в сборнике, журнале	до 5		
6.4.	публикация опыта работы в дистанционном режиме в сети Интернет или предоставление материалов из опыта работы для размещения на официальном сайте учреждения (кроме пресс-релизов о проведенных мероприятиях)	1		
7.	Высокое качество работы по обеспечению инновационного развития учреждения			
7.1.	участие в разработке и реализации инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора в период реализации проекта (программы), но не более 1 года	4		
7.2.	участие в разработке и реализации проектов учреждения, утвержденных приказом, в текущий месяц (за одно мероприятие – 1 балл)	4		
7.3.	Разработка и реализация дополнительных педагогических проектов, программ, направленных на развитие ребенка, реализуемых во взаимодействии с образовательными учреждениями, учреждениями культуры и спорта в соответствии с приказами Учреждения	2,5		

8	Высокое качество работы по взаимодействию с родителями воспитанников:			
8.1.	организация и проведение педагогом мероприятий: развлечений для воспитанников, акций, тренингов, практикумов с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущем месяце (1,25 балла за одно мероприятие)	до 2,5		
8.2.	Участие в проведении мероприятий других групп для воспитанников и родителей: исполнение ролей в составе актёрской группы при проведении массовых мероприятий, утвержденных приказом, подготовка докладов и выступлений для мероприятий с родителями воспитанников в текущем месяце (1 балл за исполнение одной роли в одной группе, 1 балл за одно мероприятие с родителями)	до 8 (в зависимости от количества мероприятий)		
8.3.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня (1 балл за одно мероприятие). Выполнение экспертных функций на городском уровне.	до 5 (в зависимости от количества мероприятий)		

Показатели эффективности деятельности
педагога-психолога
ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» для установления выплаты
за качество выполняемой работы

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 10%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокие показатели результативности работы по достижению адаптации вновь прибывших воспитанников, развитию психических процессов воспитанников. Наличие выраженной положительной динамики по результатам диагностики не менее 15% в текущем месяце	2,5		
2.	Высокое качество работы по обобщению и реализации собственного педагогического опыта работы (учитывается один из трех показателей, являющийся наивысшим):			
2.1.	очное обобщение педагогического опыта на уровне учреждения	1,25		
2.2.	очное обобщение педагогического опыта на уровне города в текущем месяце	2,5		
2.3.	очное обобщение педагогического опыта на уровне ХМАО, России в текущем месяце или публикация в печатном сборнике, журнале	До 5		
2.4.	публикация опыта работы в дистанционном режиме в сети Интернет или предоставление материалов из опыта работы для размещения на официальном сайте учреждения (кроме пресс-релизов о проведенных мероприятиях)	1		
3.	Высокое качество работы по обеспечению инновационного развития учреждения			
3.1.	участие в разработке и реализации инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора в период реализации проекта (программы), но не более 1 года	До 10		
3.2.	участие в разработке и реализации проектов учреждения, утвержденных приказом, в текущий месяц (за одно мероприятие – 1 балл)	До 5		
4	Высокое качество работы по взаимодействию с родителями воспитанников:			
4.1.	организация и проведение педагогом мероприятий: развлечений для воспитанников, акций, тренингов, практикумов с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущем месяце (2,5 балла за одно мероприятие)	До 5		
5.	наличие среди воспитанников победителей и призеров дистанционных конкурсов, соревнований, выставок, олимпиад в течение текущего месяца (0,5 балла за 1 участника)	1,5		
6.	высокий уровень проведения профилактической работы по предотвращению жестокого и небрежного обращения с несовершеннолетними. Оценивается по наличию и количеству проведенных мероприятий в текущем месяце при предоставлении подтверждающих документов	до 5		
7.	Высокое качество работы педагога-психолога с	до 5		

	педагогическим коллективом по профилактике конфликтов, профессионального выгорания, созданию благоприятного психологического климата. Оценивается по наличию и количеству проведенных мероприятий в текущем месяце.			
8.	Высокое качество работы педагога-психолога по коррекции нарушений развития воспитанников, использованию технологий и методов работы с воспитанниками, имеющими сложные нарушения развития, РАС, по консультированию семей воспитанников. Наличие положительной динамики.	2,5		
9.	Разработка и реализация дополнительных педагогических проектов, программ, направленных на развитие ребенка, реализуемых во взаимодействии с образовательными учреждениями, учреждениями культуры и спорта в соответствии с приказами Учреждения	2,5		
10.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня (1 балл за одно мероприятие). Выполнение экспертных функций на городском уровне в текущем месяце.	До 5 (в зависимости от количества мероприятий)		

Показатели эффективности деятельности
музыкального руководителя, инструктора по физической культуре
 ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка» для установления выплаты
за качество выполняемой работы

Период оценки деятельности: квартал		Максимальная оценка результата	Оценка результата работника	Итоговая оценка результата комиссии
Диапазон выплаты:		0-50%		
Особые условия: вновь принятым работникам данная выплата устанавливается сроком на 1 календарный год в размере не менее 15%				
№ п.п	Показатели эффективности			
1.	Высокий уровень организации и проведения праздников, развлечений, спортивных мероприятий (насыщенность и новизна сценария, музыкального репертуара, соблюдение методических требований к постановке танцев, участие родителей воспитанников в проведении мероприятий, реализация творческого потенциала всех воспитанников группы) в текущем месяце	2,5		
2.	Высокое качество работы по обобщению и реализации собственного педагогического опыта работы (учитывается один из трех показателей, являющийся наивысшим):			
2.1.	очное обобщение педагогического опыта на уровне учреждения в текущем месяце	1,25		
2.2.	очное обобщение педагогического опыта на уровне города в текущем месяце	2,5		
2.3.	очное обобщение педагогического опыта на уровне ХМАО, России в текущем месяце или публикация в печатном сборнике, журнале	до 5		
2.4.	публикация опыта работы в дистанционном режиме в сети Интернет или предоставление материалов из опыта работы для размещения на официальном сайте учреждения (кроме пресс-релизов о проведенных мероприятиях)	1		
3.	наличие среди воспитанников победителей и призеров дистанционных конкурсов, соревнований, выставок, олимпиад в течение текущего месяца (0,5 балл за 1 участника)	1,5		
4.	Высокое качество работы по обеспечению инновационного развития учреждения			
4.1.	участие в разработке и реализации инновационного проекта (программы), получившего финансовую поддержку или ставшего победителем конкурсного отбора в период реализации проекта (программы), но не более 1 года	До 10		
4.2.	участие в разработке и реализации проектов учреждения, утвержденных приказом, в текущий месяц (за одно мероприятие – 1 балл)	До 5		
5.	Высокое качество работы по взаимодействию с родителями воспитанников:			
5.1.	организация и проведение мероприятий: (проектов, открытых занятий, акций, фестивалей, ярмарок, практикумов) с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущем месяце (1,25 балла за одно мероприятие)	2,5		
6.	Исполнение ролей в составе актёрской группы при проведении массовых мероприятий, утвержденных приказом, подготовка докладов и выступлений для мероприятий с родителями воспитанников в текущем месяце (1 балл за исполнение одной роли в одной группе, 1 балл за одно	До 10 (в зависимости от количества мероприятий)		

	мероприятие с родителями)			
7.	Участие в организации и проведении корпоративных мероприятий детского сада. Выполнение особых поручений руководителя в пределах компетенции работника, влияющих на формирование имиджа учреждения, на развитие учреждения в текущем месяце.	2,5		
8.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня (1 балл за одно мероприятие).	до 5 (в зависимости от количества мероприятий)		
9.	Участие в обеспечении взаимодействия детского сада с образовательными учреждениями, учреждениями культуры, спорта города Лангепаса в рамках реализации проектов, программ в текущем месяце (до 2,5 баллов за одно мероприятие).	до 5		

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

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Предельный размер выплаты, рублей
1.	Победа в конкурсах профессионального мастерства всероссийского регионального, муниципального уровня, уровень учреждения (личное участие педагогического работника)	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
2.	Победа в конкурсах профессионального мастерства в форме дистанционного участия, подготовка конкурсных материалов (всероссийский уровень, региональный, муниципальный)	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
3.	Победа работника в конкурсах социально-культурной направленности различного уровня (всероссийский, региональный, муниципальный уровень)	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
4.	Победа в социально-значимых конкурсах, проектах, получивших финансовую поддержку	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
5.	Победа учреждения (в составе творческой группы) в конкурсах, смотрах-конкурсах, соревнованиях муниципального и окружного уровней	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
6.	Подготовка коллег к конкурсам профессионального мастерства	Служебная записка руководителя структурного подразделения, приказ учреждения	50 000,00
7.	Получение знака отличия за участие во всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «ГТО» (золото, бронза, серебро)	Служебная записка руководителя структурного подразделения, подтверждающий документ	50 000,00
8.	Наличие победителей среди воспитанников в спартакиадах, смотрах-конкурсах, фестивалях, олимпиадах окружного и муниципального уровней, в учреждении (очное участие воспитанников)	Служебная записка руководителя структурного подразделения, документы, подтверждающие участие в данных мероприятиях	50 000,00
9.	Выполнение ответственных поручений в рамках городских и окружных мероприятий, ведение официальных страниц в официальных сетях (госпаблики), повышение имиджа учреждения	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
10.	Выполнение работ по оформлению и декорированию помещений учреждения к проведению праздничных мероприятий, развлечений, изготовление и (или) пошив праздничных костюмов, подготовка	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00

	атрибутов		
11.	Исполнение ролей в составе актёрской группы при проведении различных (массовых) мероприятий	Служебная записка руководителя структурного подразделения,	50 000,00
12.	Выполнение работ по косметическому ремонту помещений детского сада	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
13.	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставления услуг (по результатам анкетирования родителей (законных представителей) воспитанников по итогам учебного года, свыше 80%)	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
14.	Выполнение работ по благоустройству территории детского сада.	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
15.	Высокий уровень проведения открытых мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
16.	Высокие показатели результатов лабораторно-инструментального контроля	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
17.	Высокое качество подготовки локальных актов учреждения по комплексной безопасности, охране труда, защите информации, ведению бухучета, образовательной деятельности, ведения документооборота по направлению деятельности, противодействию коррупции, разработка меню по организации питания детей	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
18.	Высокие результаты по итогам проверок контрольно-надзорными органами (отсутствие замечаний, нарушений, предписаний), качественная подготовка документов для проверки контролирующими органами	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
19.	Ликвидация аварийных ситуаций в учреждении до приезда аварийных бригад, выполнение срочных работ по предупреждению аварийных ситуаций	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
20.	Высокое качество исполнения договоров, отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
21.	Высокое качество взаимодействия с внебюджетными фондами; отсутствие пеней, штрафов в СФР, ИФНС, Росстат	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00
22.	Обеспечение успешной работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору, с безработными гражданами.	Служебная записка руководителя структурного подразделения	50 000,00

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 36 (Г и пять шесть) листов
Заведующий ДН «АДОУ ДС №2 «Белочка»
О.А. Бритва

