



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №8
«СНЕГОВИЧОК»**

ПРИКАЗ

от 16.11.2017г.

№761

Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»: «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», «Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в пределах экономии фонда оплаты труда»

Во исполнении постановления администрации города от 31.10.2017 №1604 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города". В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". В целях регулирования правоотношений в сфере оплаты труда работников дошкольного учреждения, обеспечения открытости, коллегиальности в установлении размера выплат стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательной организации (протокол от 16.11.2017г. №13).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», согласно приложению 1;

- «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», согласно приложению 2;

- «Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в пределах экономии фонда оплаты труда», согласно приложению 3.

2. Признать утратившими силу:

- приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда»;

- приказ от 29.10.2015г. № 747 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда»;

- приказ от 18.01.2016г. № 30 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747);

- приказ от 04.04.2016г. № 213 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747, от 18.01.2016г. № 30);

- приказ от 10.06.2016г. № 370 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях

стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747, от 18.01.2016г. № 30, от 04.04.2016г. № 213);

- приказ от 18.10.2016г. № 621 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747, от 18.01.2016г. № 30, от 04.04.2016г. № 213, от 10.06.2016г. № 370);

- приказ от 28.02.2017г. № 150 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747, от 18.01.2016г. № 30, от 04.04.2016г. № 213, от 10.06.2016г. № 370, от 18.10.2016г. № 621);

- приказ от 26.05.2017г. № 380 «О внесении изменений в приказ от 08.09.2015г. № 649 «Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», «Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (с изменениями от 29.10.2015г. № 747, от 18.01.2016г. № 30, от 04.04.2016г. № 213, от 10.06.2016г. № 370, от 18.10.2016г. № 621, от 28.02.2017г. № 150).

3. Администратору сайта Ахметдиновой Е.С. разместить приказ на сайте образовательной организации, в срок до 21.11.2017г.

4. Специалисту по кадрам Сабировой С.И.:

4.1. Разместить приказ на стенде в холле организации.

4.2. Познакомить с локальными актами регламентирующими оплату труда: Об утверждении локальных актов регламентирующих оплату труда работников МБДОУ ДС №8 «Снеговичок» «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»», «Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в пределах экономики фонда оплаты труда».

5. Приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

6. Ответственность за исполнением приказа возложить на специалиста по кадрам Сабирову С.И.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий

О.А.Мельник

С приказом ознакомлены:

№	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1	Сабирова С.И.	специалист по кадрам	16.11.2017	
2	Ахметдинова Е.С.	воспитатель	16.11.2017	

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок» (далее - работники, организация).

1.2. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

- Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года №31"Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №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 декабря 2014 года №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";

- постановления администрации города Нижневартовска от 31 октября 2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»;

- мнения первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

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

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

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

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

1.4. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в размере 6 050 рублей.

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре минимального размера оплаты труда.

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

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

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

При расчете заработной платы в целях исполнения данного пункта единовременные премии не учитываются.

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

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении 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.

1.9. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, 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.

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

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

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - по двум источникам финансирования)).

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

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

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

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

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложения 1 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией (коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих за исключением педагогических работников устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 полученного в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные 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 полученного в сфере образования.

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

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

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

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

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

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.12. Размер должностного оклада, установленный для руководителей, специалистов и служащих организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

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

III. Порядок установления окладов рабочих

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

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада рабочего и повышающего коэффициента за награды и звания, увеличенного на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

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

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

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

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа заведующего организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

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

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

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

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

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

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

выполненную работу:

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

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

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

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

Порядок установления, конкретный размер, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом организации «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»» (приложение 2 к настоящему приказу).

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»» (приложение 2 к настоящему приказу).

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 диагностик, замеров, опросов.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации «Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»» (приложение 2 к настоящему приказу).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в год (календарный год - заместителям заведующего и главному бухгалтеру, учебный год – педагогическим работникам) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной 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 не менее 6 месяцев, с даты приема на

работу.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом «Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», за счет экономии по фонду оплаты труда» (приложение 3 к настоящему приказу). 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 IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместители заведующего, главный бухгалтер, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50% (для вновь принятых выплата на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 5%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу

5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы за год	не более 1,5 фонда оплаты труда	в соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

5.6. 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, настоящим Положением.

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

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам за отработанное время в календарном году, в которое включается время работы по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более 3 месяцев).

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

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, приказов, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за год принимается заведующим организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

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

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

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

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

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 9 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

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

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

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

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций приведены в приложениях 6-8 к постановлению администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в 1 квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом директора департамента образования администрации города.

7.6. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера: в организации со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%.

7.7. Стимулирующие выплаты заведующему организации снижаются в следующих случаях:

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

- 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 организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

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

- наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации;

- недостоверность отчетов, информации;

- несоблюдение Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, утвержденного постановлением администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 №1604.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждается приказом директора департамента образования администрации города.

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

7.8. Перечень, размеры и периодичность стимулирующих выплат заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Снеговичок»» (приложение 2 к настоящему приказу).

7.9. Иные выплаты заведующему, заместителям заведующего и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VII настоящего Положения.

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, 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.

7.11. Заработная плата заведующего организации за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

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

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты (по двум источникам финансирования).

К иным выплатам относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого 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 организации, включая заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера.

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата 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.

При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

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

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

- 23 февраля - Дню защитника Отечества;
- 8 марта - Международному женскому дню;
- 9 марта - Дню города;
- 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации,

в том числе День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

заведующему организации - на основании приказа директора департамента образования;

работникам организации - на основании приказа заведующего организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

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

Ежемесячная доплата молодым специалистам 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.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (по двум источникам финансирования).

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

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (по двум источникам финансирования);

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 (по двум источникам финансирования).

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

Х. Заключительные положения

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

10.2. Заведующий организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего, главного бухгалтера.

Положение
о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих
выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №8 «Снеговичок»

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок» (далее - Положение), определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок» (далее - организация) с учетом двух источников финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – по двум источникам финансирования)).

1.2. Фонд стимулирующих выплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации по двум источникам финансирования.

1.3. Фонд стимулирующих выплат учитывается в составе фонда оплаты труда организации и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания по двум источникам финансирования.

1.4. При оценке эффективности работы, выполнения плановых работ надлежащего качества различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается решение с осуществлением демократических процедур (создание экспертной комиссии с участием представительного органа работников).

II. Размер и состав фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат, по каждому источнику финансирования, устанавливается в процентах от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и составляет – 20%.

Сумма фонда стимулирующих выплат по каждому из источников финансирования исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующий выплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда стимулирующих выплат – **20%**.

2.2. Фонд стимулирующих выплат является источником следующих видов стимулирующих выплат:

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

III. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, критерии их установления

3.1. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается настоящим Положением.

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, служащим, рабочим.

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

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

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при условии выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

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

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 5% на срок не менее 6 месяцев, с даты приема на работу и оформляется приказом заведующего.

3.1.5. Выплата устанавливается на срок не более одного года, за период работы с 1 февраля по 31 января.

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

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты работы проводится комиссией, избранной из представителей работников организации, выборного органа первичной профсоюзной организации.

Результатом оценки являются оценочный лист по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, сводная ведомость результатов оценки. В оценочном листе, сводной ведомости указывается процент стимулирующей надбавки, устанавливаемой по результатам оценки работ, по которым проводилась оценка. Форма оценочного листа за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом заведующего.

3.1.6. Перечень работ для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы представлен в приложении 1 к настоящему Положению.

3.1.7. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 50%;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов - 50%;
- нарушение финансовой дисциплины - 50%;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчетов, информации - 25%;
- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря - 25%;
- нарушение правил и норм безопасности организации, охраны труда, техники безопасности - 25%.

Конкретные размеры, условия снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленных работникам, определяются экспертной комиссией, и оформляется приказом заведующего, в соответствии с настоящим Положением.

Работники организации, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом заведующего под роспись.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, показатели и критерии их установления

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (заместители заведующего, главный бухгалтер, педагогический персонал), и регламентируются настоящим Положением.

4.1.1. В качестве критериев оценки качества выполняемых работ устанавливаемых в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности (педагогический персонал) используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных) (приложение 2 к настоящему положению).

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада в соответствии с настоящим Положением.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной 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 не менее 6 месяцев, с даты приема на работу и оформляется приказом заведующего.

4.1.2. Инструменты оценки качества выполняемых работ (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данные критерии, вес индикатора) рассматриваются и принимаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации собранием трудового коллектива и утверждаются локальным актом организации (приказом заведующего).

4.1.3. Оценка качества труда выполняемых работ (педагогического персонала) проводится один раз в год (сентябрь) экспертной комиссией, избранной из представителей работников организации, выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается на общем собрании (конференции) работников и утверждается локальным актом (приказом заведующего) организации.

Деятельность комиссии по оценке качества выполняемых работ регламентируется соответствующим положением, утвержденным локальным актом организации (приказом заведующего).

Результатом оценки являются оценочный лист результатов оценки качества выполняемых работ (в разрезе применяемых показателей), сводная ведомость результатов оценки качества выполняемых работ. В оценочном листе, сводной ведомости указывается процент стимулирующей надбавки, набранный по результатам оценки качества выполняемых работ, по которым проводилась оценка. Форма оценочного листа за качество выполняемых работ утверждается приказом заведующего.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на период до проведения очередной оценки качества выполняемых работ (с 1 сентября по 31 августа).

4.2. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (заместителям заведующего, главному бухгалтеру) осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности организации за предшествующий календарный год.

4.2.1. Для оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчета организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма набранных процентов за эффективность деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации по итогам года не должна превышать 50% от должностного оклада.

4.2.2. Оценка качества выполненных работ заместителей заведующего, главного бухгалтера организации осуществляется ежегодно в январе текущего года в срок до 25 января экспертной комиссией по оценке качества выполненных работ.

Результаты оценки качества выполненных работ оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом заведующего.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям заведующего, главному бухгалтеру на период до проведения очередной оценки качества выполненных работ (с 1 февраля по 31 января).

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ установленные педагогическому персоналу, заместителям заведующего, главному бухгалтеру организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации - 50%;
- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов регулирующих деятельность организации - 50%;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом – 50%;
- нарушение установленных сроков представления отчетности, информации, недостоверность отчетов, информации - 25%;
- нарушение правил и норм безопасности организации, охраны труда, техники безопасности – на 25%.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат педагогическому персоналу, заместителям заведующего, главному бухгалтеру определяется экспертной комиссией утверждается приказом заведующего.

Работники организации, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом заведующего под роспись.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера из фонда
стимулирующих выплат работникам
МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»

Критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с выполнением плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие)

№ п/п	Наименование работ	Критерий качества	% от должн. оклада (оклада рабоч.)
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации			
1.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований, содержания помещений здания в соответствии с СанПиН	отсутствие замечаний	15
2.	Обеспечение пожарной безопасности ДПД: - руководство (составление планов работы, отчетов, осуществление контроля и т.д.)	-отсутствие нарушений (приказ)	10
	- работа в добровольной пожарной дружине		5
3.	Обеспечение безопасных условий всех участников образовательного процесса, в том числе: -антитеррористическая безопасность	-отсутствие нарушений (приказ)	10
	- гражданская оборона и ЧС		7
	-качественное выполнение функций дежурного администратора		5
	- защита персональных данных		10
	- соблюдение пропускного режима		10
	- учет, оформление и выдача электронных ключей		5
4.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований, содержания помещений и территории в соответствии с СанПиН: - очистка и дезинфекция мусорных баков	-отсутствие нарушений (приказ)	5
	- осуществление уборки холодного склада	-отсутствие нарушений (приказ)	5
5.	Обеспечение выполнения работы по оформлению документов по компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми	-отсутствие нарушений (приказ)	20
6.	Обеспечение выполнения применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников: - оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей раннего и младшего дошкольного возраста	-отсутствие нарушений (приказ)	5
Высокая результативность работы			
7.	Обеспечение сохранности материалов, инструмента,	да/нет	3

	оборудования, инвентаря		
8.	Уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	отсутствие жалоб	4
9.	Обеспечение исполнения в образовательной организации порядка рассмотрения обращений граждан РФ в соответствии с требованиями законодательства РФ	Соблюдение порядка обращений граждан (приказ)	5
10.	Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию в адаптационный период (работа с детьми раннего возраста (с 1,6 мес. до 3 лет))	-отсутствие нарушений (приказ)	5
11.	Выполнение функций ответственного повара. Организует работу пищеблока. Постоянно контролирует качество сырья, поступающего в дошкольное учреждение, строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил. Проводит ежедневно с медицинской сестрой бракераж готовой пищи. Осуществляет правильную организацию производственного процесса, распределяет обязанности среди поваров, проводит инструктаж по технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам. Контролирует соблюдение инструктажа по охране труда и технике безопасности. Ведет журналы согласно номенклатуре дел пищеблока. Совместно с медицинской сестрой, кладовщиком контроль за выполнением норм питания.	-отсутствие нарушений (приказ)	10
12.	Составление перспективного и ежедневного меню, совместно с медицинской сестрой, кладовщиком (поваром), контроль за выполнением норм питания	-отсутствие нарушений (приказ)	10
13.	Ведение протоколов совещаний, собраний, конференций и т.д.	приказ	5
14.	Ведение табеля учета питания сотрудников	приказ	3
15.	Уход за растениями: полив, удаление пыли, подкормка растений, находящихся в местах общего доступа	приказ	5
16.	Обеспечение работы АИС Аверс: "Комплектование ДОО", "Зачисление в ДОО"	приказ	11

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера из фонда
стимулирующих выплат работникам
МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»

**Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ в соответствии с
показателями и критериями оценки эффективности деятельности
(педагогический персонал)**

Направление эффективности деятельности	Показатель эффективности	Критерий качества	% от должн. оклада
Человеческие ресурсы			
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений.	- отсутствие - наличие	3
2. Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	- наличие - отсутствие	6
3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	15 и более	3
4. Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб, библиотека), вариативная программа	руководство музеем, театром, клубом, библиотекой	- наличие	3
	руководство реализацией вариативных программ	Да/нет	4
	публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	- наличие;	1

Направление эффективности деятельности	Показатель эффективности	Критерий качества	% от должн. оклада
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья - стабильные показатели индекса здоровья	4 2 Макс.-4
	случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	- отсутствие	3
6. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности	- оптимальный (выше среднего показателя по ДОУ);	4
		- допустимый (на уровне показателя по ДОУ)	3 Макс.-4
7. Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную образовательную организацию, группу	- от 90% до 100%;	5
		- от 80% до 89%;	3
		- ниже 79%	0 Макс.-5
8. Эффективность работы по комплексной безопасности	Организация работы с воспитанниками по: - профилактике ДДТТ - пожарной безопасности	Да/нет	5
		Да/нет	5
Информационные, технологические ресурсы			
9. Информационная открытость	администрирование сайта образовательной организации	- да - нет	7
Материально-технические ресурсы			
10. Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	-отсутствие замечаний	2
Максимальный размер			50%

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера из фонда
стимулирующих выплат работникам
МБДОУ ДС №8 «Снеговичок»

**Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ в соответствии с
показателями и критериями оценки эффективности деятельности**

- *Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе*

№ п/п	Направление эффективности деятельности	Показатель эффективности	Критерий качества	% от должн. оклада
Материально-технические, человеческие ресурсы				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	отсутствие предписаний надзорных органов	- отсутствие	13
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие	3
2.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального уровня, регионального уровня, всероссийского уровня	- наличие	3
3.	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб, библиотека и др.), вариативных программ	обеспечение работы музеев, театров, клубов, библиотеки и др., реализация вариативных программ	- наличие	5
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	- отсутствие	5
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья - стабильные показатели индекса здоровья	4 2
5.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности	-наличие результатов	4

		образовательных организаций		
Информационный, технологический ресурс				
6.	Информационная открытость	обеспечение наличия на официальном сайте информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации	- наличие; - отсутствие	5
7.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	коэффициент посещаемости образовательной организации	- от 90% до 100%; - от 80% до 89%; - ниже 79%	3
Материально-технические ресурсы				
8.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний	5
Максимальный размер				50%

- *Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе*

№ п/п	Направление эффективности деятельности	Показатель эффективности	Критерий качества	% от должн. оклада
Человеческие ресурсы				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	отсутствие предписаний надзорных органов	- отсутствие	13
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие	3
2.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	- отсутствие	5
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья - стабильные показатели индекса здоровья	4 2
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности	-наличие результатов	4

		образовательных организаций		
Информационный ресурс				
4.	Информационная открытость	обеспечение наличия на официальном сайте информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации (в области энергосбережения, природопользования (сбор, хранение, утилизация отходов))	- наличие	5
5.	Эффективность работы по комплексной безопасности	Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения, в том числе информационная безопасность персональных данных	-отсутствие нарушений	5
Материально-технические ресурсы				
6.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний	5
		Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100% ниже 95%	6
Максимальный размер				50%

- **Главный бухгалтер**

№ п/п	Направление эффективности деятельности	Показатель эффективности	Критерий качества	% от должн. оклада
Человеческие ресурсы				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	отсутствие предписаний надзорных органов	- отсутствие - наличие	13
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие - наличие	3
		Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; -не достигнуто	4
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	-наличие результатов	4

Информационный ресурс				
3.	Информационная открытость	обеспечение наличия на официальном сайте информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации - www. bus.gov.ru	- наличие	5
Материально-технические ресурсы				
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний	5
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100% ниже 95%	8 0
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие	8
Максимальный размер				50%

Положение
о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в пределах экономии фонда оплаты труда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», в пределах экономии фонда оплаты труда (далее по тексту – Порядок) определяет порядок и условия единовременных (разовых) стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок» (далее – организация) по двум источникам финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования, далее - по двум источникам финансирования).

1.2. Настоящий Порядок распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

2. Порядок распределения
единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам образовательной организации

2.1. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников (далее - единовременные (разовые) стимулирующие выплаты) по факту получения результата, в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок», по двум источникам финансирования.

2.2. Распределение единовременных (разовых) стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда происходит на заседании экспертной комиссии, утвержденной приказом заведующего.

2.3. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам организации устанавливается настоящим Положением (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Условия получения единовременных (разовых) стимулирующих выплат

3.1. Работникам организации единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Снеговичок»».

3.2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к результатам, значимости и т.д. (приложение 1 к настоящему Положению).

3.3. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) оформляется для работников организации – приказом заведующего организации.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях единовременных
(разовых) стимулирующих выплат за особые достижения
при выполнении услуг (работ) в соответствии
с показателями и критериями оценки эффективности
деятельности работникам МБДОУ ДС № 8 «Снеговичок»,
в пределах экономии фонда оплаты труда»

**Перечень особых достижений при выполнении услуг (работ) в соответствии с
показателями эффективности деятельности**

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
1.	<i>Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства</i>	
1.1	Организация учета детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 9 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением администрации города Нижневартовска, приказом департамента образования).	20000,00
2.	<i>Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования</i>	
2.1.	Результативное участие работников в смотрах, конкурсах и других мероприятиях организованных образовательной организацией в рамках ФГОС ДО: - 1 место - 2 место - 3 место	1500,00 1000,00 500,00
3.	<i>Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками</i>	
3.1.	Результативное (личное) участие воспитанников в спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсах, спартакиадах, фестивалях и др. мероприятиях различного уровня: - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3000,00 5000,00 10000,00
4.	<i>Эффективное использование ресурсов</i>	
4.1.	Подготовка образовательной организации к началу учебного года: а) качественное проведение ремонтных работ (с покраской,	

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
	шпаклевкой, грунтовкой и т.п.) - до 5 м ² - до 10 м ² - до 20 м ² - более 20 м ² б) качественная покраска МАФов, разметки	1000,00 3000,00 6000,00 10000,00 6000,00
5.	<i>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников</i>	
5.1.	Организация и проведение конференций, круглых столов, мастер-классов и др. мероприятий	1000,00
6.	<i>Развитие кадрового потенциала</i>	
6.1.	Разработка комплексно-целевых, вариативных, инновационных программ, проектов, технологий, методик, методических рекомендаций, пособий и др. для участия в конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	1000,00
6.2.	Разработка электронных методических материалов, авторских интерактивных ресурсов, пособий, игр в соответствии с ФГОС ДО (Web-квесты, интерактивные журналы, игры, и др.)	3000,00
6.3.	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства среди образовательных организаций («Педагог года», «Педагогические инициативы», «Педагогический дебют», «Методист года», «А я делаю так!», «Источник идей», «От разработки к повышению качества», и др. - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3000,00 5000,00 10000,00
6.4.	Участие в работе выставок, форумов, представление опыта работы на научно-практических конференциях, мастер-классах и др. мероприятиях: - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский / международный уровень	3000,00 5000,00 10000,00
6.5.	Представление педагогического опыта на городском ресурсном методическом центре, методическом объединении по направлениям ФГОС ДО	1000,00
6.6.	Результативное участие работников в смотрах, конкурсах национальной премии «Элита Российского образования», «Золотой фонд Российского образования», «За нравственный подвиг учителя», фестивалях, выставках, спартакиадах, мастер-классах и др.	

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень - медаль 	<ul style="list-style-type: none"> 3000,00 4000,00 10000,00 15000,00 15000,00
6.7.	Участие в работе (на муниципальном уровне): экспертных комиссий, жюри, творческих группах; городском ресурсном методическом центре, методическом объединении, методическом совете (руководство секцией воспитателей) и др.	6500,00
6.8.	Результативное участие работников в смотрах, конкурсах и других мероприятиях организованных образовательной организацией: <ul style="list-style-type: none"> - 1 место - 2 место - 3 место 	<ul style="list-style-type: none"> 1500,00 1000,00 500,00
7.	<i>Реализация педагогических, социокультурных проектов</i>	
7.1.	Организация и проведение мероприятий в рамках реализации педагогических и социокультурных проектов <ul style="list-style-type: none"> - уровень ДОО - муниципальный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> 1000,00 2000,00
8.	<i>Эффективность работы по комплексной безопасности</i>	
8.1.	Результативное участие в конкурсах направленных на эффективную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации, обеспечению пожарной и антитеррористической безопасности и др. всех участников образовательного процесса	3000,00