

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Администрация города Мегиона
Департамент образования администрации города Мегиона
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №10 «ЗОЛОТАЯ РЫБКА»
(МАДОУ «ДС №10 «Золотая рыбка»)

ПРИКАЗ

«19» 12 2023 года

№ 131-О

Об утверждении

Положения об установлении системы оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Золотая рыбка»,

Положения о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»

На основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 03 от 28 декабря 2023 года), в связи с вступлением в силу постановления Администрации города Мегиона от 21.12.2023 г. № 2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 09.01.2024 года:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» (Приложение 1);

1.2. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» (Приложение 2).

2. Считать утратившими силу:

2.1. Приложение 6 к Коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка»» утвержденное приказом МАДОУ «ДС № 10 «Золотая рыбка» от 22.04.2022 №08 «О внесении изменений в Коллективный договор»;

2.2. Приложение 7 к Коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка»» утвержденное приказом МАДОУ «ДС № 10 «Золотая рыбка» от 22.04.2022 №08 «О внесении изменений в Коллективный договор».

3. Документоведу, Е.А. Балдиной ознакомить работников Учреждения с настоящим приказом под подпись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Рассылка:
В дело – 1 экз.
Главный бухгалтер – 1 экз.(копия)
Заместитель директора – 1 экз.(копия)




Н.В. Качур

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Администрация города Мегиона
Департамент образования администрации города Мегиона
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №10 «Золотая рыбка» (МАДОУ «ДС №10 «Золотая рыбка»)
628684 Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра,
г. Мегион, ул. Садовая, д.5
тел. (34643) 3-32-97, (34643) 3-61-62

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
(протокол от «28» декабря 2023 №3)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организацией
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
 - С.В. Богачева
«29» 12 2023

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
Н.В. Качур
Приказ от «29» 12 2023 №231



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №10 «ЗОЛОТАЯ РЫБКА»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Золотая рыбка» (далее – работников Учреждения), и определяет:

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

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства автономного округа от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

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

II. Основные условия оплаты труда

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

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

Таблица 1

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.1.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 718
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер-энергетик (энергетик); экономист;	17 718

		специалист по кадрам	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	20 523

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

Таблица 2

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	II Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор социальный педагог	18 604

3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	старший методист; старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

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

Таблица 3

п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242

10. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда	18 604
2.	специалист по административно хозяйственной деятельности	17 718
3.	работник контрактной службы, контрактный управляющий	21 409
4.	специалист по кадрам	17 718
5.	ассистент по оказанию технической помощи	16 242

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

- приказ Минтруда России от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности"

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09. 2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказ Минтруда России от 09.03.2022 N109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

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

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

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

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

Таблица 5

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1	2	3
1.	За высшую квалификационную категорию	15
2.	За первую квалификационную категорию	10

2) За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6.

Таблица 6

п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу)
	2	4
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2 500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1 600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря

2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1-4 настоящего пункта, и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

12. Почасовая оплата труда.

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. 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 (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. 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 рабочих мест.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-

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

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

17. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	в соответствии со ст.154 ТК РФ, время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон	в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год	в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 №35-П

5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии	в соответствии со ст. 60.2, 149, 151-152 ТК РФ, оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование методическим объединением, лабораториями, мастерскими, логопедическим пунктом:		
6.1.1.	за руководство методическими объединениями, лабораториями	в размере 1 100 рублей	применяется за 1 объединение
6.1.2.	за заведование учебным (в том числе групповым помещением), методическим кабинетом, музыкальным и спортивным залом, логопедическим пунктом	в размере 550 рублей	применяется при отсутствии на объекте особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей
6.1.3.	за работу в дошкольных группах компенсирующей направленности, созданных в Учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
	за работу	в размере 1 100 рублей	по факту нагрузки

6.1.4.	в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	на ставку заработной платы	
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315-317 ТК РФ и Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	до 50%	

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

19. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

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

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные стимулирующие выплаты;
- премиальная выплата 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 (Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» с участием представителя Первичной профсоюзной организации).

21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

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

Учреждения.

Порядок установления выплат закреплен в Положении о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» (далее - Положение по стимулирующим выплатам).

Выплаты устанавливаются на срок не более года.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения) определенными Положением по стимулирующим выплатам.

22. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждённым в Положении по стимулирующим выплатам.

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

Критерии представлены в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

Инструменты оценки (критерии) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности Учреждения отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается педагогическому работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника. Порядок установления выплаты закреплен в Положении по стимулирующим выплатам.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

23. Дополнительно работникам Учреждения могут быть установлены иные выплаты и персональные доплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника и направленные на:

- достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям работников;
- сохранение и поддержание профессионального кадрового состава и потенциала работников;
- поощрение работников за качественный и стабильный результат работы и высокую эффективность труда. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата может быть установлена за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными в Положении по стимулирующим выплатам.

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

Порядок и размер установления иных поощрительных выплат утверждается Положением по стимулирующим выплатам и размерами не ограничивается, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

24. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, в соответствии с коллективным договором, Положением по стимулирующим выплатам.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 11 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

Таблица 8

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	заместителю директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 30% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды	единовременно, в течение месяца

			(ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.3.	Иные стимулирующие	в абсолютном размере,	за особые достижения при выполнении услуг	в пределах экономии средств

	выплаты	рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	(работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности, высокое качество результата работы, стабильность, устойчивость и сохранение кадрового состава	по фонду оплаты труда
1.4.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера

26. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

27. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения приведен в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	40 000

28. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения приведен в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Должности и размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	Главный бухгалтер 34 000
2.			Заместитель директора 32 000

29. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом Учреждения.

Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$$ДФ = ФСВ \times Кфр,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня Учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю Учреждения устанавливается

в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

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

30. Директорский фонд состоит из:

- регулярных выплат - 85% от директорского фонда,
- разовых выплат - 15% от директорского фонда. Разовые выплаты состоят из квартальных и годовых выплат. Разовые выплаты устанавливаются по представлению департамента образования о наличии экономии директорского фонда на выплату разовой выплаты за I, II, III, IV квартал, год.

Регулярные выплаты руководителю муниципального дошкольного образовательного учреждения устанавливаются один раз в год на период: с 01 апреля по 31 марта.

Конкретный размер регулярных и разовых выплат устанавливается Комиссией, созданной муниципальным правовым актом администрации города.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается распоряжение администрации города.

Распоряжение администрации города является основанием для начисления выплат руководителю учреждения. Разовые выплаты за квартал (I, II, III, IV) выплачиваются в размере не более одного месячного фонда оплаты труда руководителя, при наличии обоснованной экономии директорского фонда на основании распоряжения администрации. Разовая выплата за IV квартал выплачивается в декабре текущего года при наличии денежных средств на данные цели.

Разовые выплаты за квартал, год выплачиваются за отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера разовых выплат включается время работы по таблице рабочего времени, в том числе дни нахождения в служебной командировке и дни работы в выходные и нерабочие, праздничные дни, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Расчет директорского фонда Учреждения производится с учетом всех источников финансирования, направленных на выплату всем сотрудникам Учреждения, согласно штатному расписанию, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

Размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю Учреждения в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

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

Руководитель Учреждения предоставляет материалы об эффективности деятельности в департамент образования в соответствии с параметрами и критериями, установленными

распоряжением администрации города за год - один раз в год до 01 марта, за квартал (I, II, III) - не позднее 5 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 10 декабря текущего года, а департамент образования направляет материалы об эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций на рассмотрение Комиссии, созданной муниципальным правовым актом администрации на установление выплат за год - до 15 марта, за квартал (I, II, III) - до 10 числа месяца, следующего за кварталом, за IV квартал - до 12 декабря текущего года. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Перевод баллов по критериям в процент выплат определяется по шкале перевода, в соответствии с распоряжением администрации города.

Для вновь принятых руководителей, регулярные выплаты устанавливаются при заключении трудового договора исходя из параметров и критериев, указанных в приложениях 2, 3 Положения, за предшествующий заключению трудового договора период или в размере не менее 50% с даты приема на работу. В дальнейшем регулярные выплаты устанавливаются на общих основаниях в соответствии с решением комиссии.

Экономия по директорскому фонду, образовавшаяся по итогам года - в IV квартале текущего года, по решению руководителя Учреждения может быть перераспределена на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

31. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение требований настоящего Положения.

32. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя Учреждения и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) устанавливается:

- у руководителя - 4;
- заместителя директора – 4;
- у главного бухгалтера – 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

37. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 11 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается руководителю и 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).

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

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

39. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

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

40. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 11 настоящего Положения, и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

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

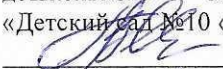
Руководитель Учреждения при планировании фонда оплаты труда Учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в размере не более 40%.

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Администрация города Мегиона
Департамент образования администрации города Мегиона
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Детский сад №10 «Золотая рыбка» (МАДОУ ДС №10 «Золотая рыбка»)
628684 Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра,
г. Мегион, ул. Садовая, д.5
тел. (34643) 3-61-95

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
(протокол от «28» декабря 2023 №3)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Первичной профсоюзной организацией
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
 С.В. Богачева
«29» 12 2023

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Золотая рыбка»
Н.В. Качур
Приказ от «29» 12 2023 № 231



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И РАЗОВЫХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №10 «ЗОЛОТАЯ РЫБКА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Российской Федерации: от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; 23.12.2016 (протокол № 11) «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка» (далее – работники, Учреждение), в целях создания единого механизма распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения и стимулирования работников к достижению качественного результата деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Выплаты стимулирующего характера определяются и выплачиваются работникам Учреждения по основной должности, за фактически отработанное время.

1.5. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №10 «Золотая рыбка» устанавливает комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №10 «Золотая рыбка» (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Золотая рыбка».

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения, за исключением совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от эффективности труда работника. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде стимулирующих выплат.

1.8. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.9. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

2. Условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Ежегодно при планировании фонда оплаты труда Учреждения руководитель распределяет его в следующих долях:

- 60% - педагогические работники;
- 40% - административно-управленческий и вспомогательный персонал.

2.2. Из фонда оплаты труда Учреждения просчитывается размер фонда стимулирующих выплат на установление работникам МАДОУ «ДС №10 «Золотая рыбка» выплат поощрительного характера.

2.3. Объём стимулирующих выплат составляет 10 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, 10 % на иные выплаты с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Из фонда стимулирования работников производятся выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, иные выплаты с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда, личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ и т.п.

2.5. Для установления работникам Учреждения стимулирующих выплат ежегодно приказом директора Учреждения утверждается состав Комиссии, в которую входит представитель Первичной профсоюзной организации. Решение о включении конкретных членов трудового коллектива Учреждения в указанную комиссию принимается на общем собрании работников Учреждения.

2.6. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим решения о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты их работы в отчётном периоде.

2.7. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании специально разработанных:

- критериев оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения (далее - Критерии) согласно Приложению 1;
- критериев интенсивности деятельности работников (специалисты, служащие, рабочие), за исключением педагогических должностей, согласно Приложению 2.

2.8. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и значения показателей. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество процентов, общая сумма которых, по всем критериям для стимулирования составляет для:

- педагогических работников – до 50%;
- руководителей 2-го уровня, специалистов и служащих, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью – до 30%;
- рабочих – до 10%.

2.9. Распределение регулярных стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется на основе анализа представленных результатов профессиональной деятельности работников.

Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку и запросить дополнительную информацию у администрации Учреждения и работников в пределах своей компетенций.

По результатам анализа Комиссия составляет протокол и заполняет итоговую оценочную таблицу с приложением листов оценки интенсивности и качества деятельности для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.10. Конкретный размер выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ определяется в сумме, рассчитанной по каждому работнику (в зависимости от количества процентов).

2.11. При установлении выплат за качество, интенсивность и высокие результаты выполняемых работ преимущество (при дефиците средств, стимулирующего характера) отдается педагогическим работникам, занятым реализацией образовательных программ.

Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам расчетов за полугодие, выплачиваются ежемесячно на основании протокола Комиссии, приказа руководителя Учреждения.

2.12. Работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ производятся при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, подтвержденной служебной запиской главного бухгалтера и резолюцией руководителя Учреждения.

2.13. В случае, отсутствия или недостаточности фонда стимулирующих выплат для назначения установленных комиссией стимулирующих выплат работникам, Комиссия принимает решение о пропорциональном снижении процента стимулирующих выплат по всем работникам, согласно установленным финансовым лимитам стимулирующих выплат.

2.14. Стимулирующие выплаты распределяются работникам Учреждения за исключением руководителя, которому выплаты устанавливаются на основании распоряжения Главы администрации города Мегиона, с учетом применения показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и оценки деятельности в целом.

2.15. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения за результаты работы могут быть снижены либо не установлены, если:

- на работника налагалось дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, корпоративной и профессиональной этики, нарушениях нормативных актов РФ, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципалитета;
- по вине работника произошёл зафиксированный несчастный случай с ребёнком или взрослым;
- на действия работника поступали обоснованные жалобы;
- по результатам проверок контролирующих или надзорных служб выявлены нарушения.

2.16. По решению Комиссии размер выплаты стимулирующего характера может быть снижен на определенное количество процентов на весь период взыскания в зависимости от

вида дисциплинарного взыскания и тяжести совершенного проступка, либо не установлен вообще.

2.17. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы вновь принятому работнику, а так же работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска, сроком до одного года устанавливается протокольным решением Комиссии.

3. Виды выплат стимулирующего характера и порядок их установления.

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные стимулирующие выплаты;
- премиальная выплата по итогам работы за год

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ предусмотрены для педагогических работников и направлены на:

- усиление материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения в повышении качества образования воспитанников;
- развитие творческой активности и инициативы педагогов;
- мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

4.1.1. Установление выплат педагогическим работникам Учреждения за качество выполненных работ, производится по итогам работы за полугодие, что позволяет определять и учитывать динамику достижений в указанном периоде, в том числе образовательных.

4.1.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в профессиональной деятельности устанавливается педагогическим работникам дважды в год (январь, июнь), выплачивается ежемесячно.

4.1.3. Максимальный размер выплаты педагогам за качество выполняемых работ, по всем критериям не может превышать 50 %.

4.1.4. Расчёт выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ за месяц производится педагогам на основании специально разработанных Критериев. Каждому Критерию присваивается определённое количество процентов. Для измерения результативности труда по каждому Критерию педагогический работник самостоятельно оценивает (обосновывает) качество своей работы за истекший период с фиксацией в Листе оценки эффективности деятельности.

4.1.5. Педагогические работники не позднее 25 декабря, 25 июня, предоставляют в Комиссию листы оценки эффективности деятельности, позволяющие оценить эффективность и качество их работы в предыдущем периоде и определить размер стимулирующих выплат.

4.1.6. Критерии оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников рассчитываются в процентном соотношении от должностного оклада или тарифной ставки.

4.1.7. Количество процентов может быть изменено (уменьшено, увеличено) по инициативе и на основании решения членов Комиссии. Изменение количества процентов фиксируется в протоколе.

4.1.8. Комиссией на основании Критериев, отражающих качество работы педагогического работника и принятых решений, производится подсчет набранных процентов по каждому работнику за период, по результатам которого ему будет установлена выплата стимулирующего характера.

4.1.9. Установленное Комиссией общее количество процентов по каждому педагогу вносится в итоговую оценочную ведомость, которая является неотъемлемой частью протокола.

4.1.10. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым количеством процентов в итоговой оценочной ведомости в течении 3-х дней со дня заседания Комиссии.

4.1.11. С момента ознакомления работника с итоговым количеством процентов в течение одного дня работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям в Комиссию.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. С целью рассмотрения заявления работника проводится заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в протокол.

4.1.12. По результатам принятых решений Комиссией оформляется протокол, на основании которого издается приказ. В приказе фиксируются, сроки и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения. Приказ согласовывается с председателем Первичной профсоюзной организацией.

4.1.13. Выплаты педагогическим работникам Учреждения производятся по основной занимаемой должности (профессии) за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

4.1.14. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно с выплатой заработной платы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада или тарифной ставки работникам Учреждения, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью:

- руководителям 2-го уровня, специалистам и служащим – до 30%;
- рабочим – до 10%.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год на основании:

- служебной записки главного бухгалтера о размере средств стимулирующего фонда, которые могут быть распределены на материальное стимулирование работников Учреждения на установленный период, согласованной руководителем Учреждения;
- листов оценки интенсивности деятельности работников (специалисты, служащие, рабочие) предоставленных в Комиссию для рассмотрения, которые заполняет руководитель по направлению (куратор), в том числе и на себя;

- служебной записки руководителя по направлению (куратора), с обобщенной таблицей-ведомостью с установленными работникам критериями, для принятия окончательного решения Комиссией. Листы оценки интенсивности деятельности работников, прилагаются к служебной записке.

Кураторы - специалист по административно-хозяйственной деятельности (младший воспитатель; уборщик территорий; уборщик служебных помещений, рабочий по КО и РЗ, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея); главный бухгалтер (бухгалтер, экономист,); контрактный управляющий; специалист отдела кадров (документовед, специалист по охране труда); заведующий производством (шеф-повар) (повар, кухонный рабочий, кладовщик).

- протокольного решения Комиссии;
- приказа руководителя Учреждения об установлении выплат.

4.2.2. При принятии решения о выплате за интенсивность и высокие результаты работы Комиссией учитываются следующие условия:

- степень сложности и объема выполнения работником Учреждения особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий. Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости, результату.

4.2.3. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения определяет Комиссия.

4.2.4. Назначенная работнику выплата производится по основной занимаемой должности за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени и выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.2.5. В случаях установления выплаты работникам Учреждения на определенный период при возникновении письменных обоснованных жалоб, служебных записок выплаты решением Комиссии могут быть отменены, либо пересмотрены в размере и периоде выплат.

4.3. Иные стимулирующие выплаты, направлены на высокое качество результата работы, стабильность, устойчивость и сохранение кадрового состава Учреждения. К иным стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала (педагогические работники), установленных в Ханты-Мансийском автономном округе;
- выплаты, педагогическим работникам (воспитателям) за педагогическую работу, выполняемую в границах должностного функционала;
- персональные доплаты (надбавки) работникам Учреждения.

4.3.1. Выплаты, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала (педагогические работники), установленных в Ханты-Мансийском автономном округе.

4.3.1.1. Выплаты педагогическим работникам устанавливаются с целью обеспечения достижения установленных значений показателей, соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогических работников) Учреждения со средней заработной платой в Ханты-Мансийском автономном округе.

4.3.1.2. Главный бухгалтер Учреждения ежеквартально, не позднее 25 числа, последнего месяца текущего квартала предоставляет в виде служебной записки, таблицу

согласно Приложению 3, с резолюцией руководителя Учреждения в Комиссию по стимулирующим выплатам сведения о текущем уровне заработной платы педагогических работников Учреждения и сведения о наличии экономии средств, в фонде стимулирующих выплат.

4.3.1.3. Решением Комиссии определяется размер выплат для достижения целевых показателей по заработной плате, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе для педагогических работников на основании данных об уровне заработной платы педагогических работников Учреждения в текущем периоде.

4.3.1.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Учреждения, являющийся основанием для начисления выплат педагогическим работникам Учреждения.

4.3.1.5. Размер данной выплаты не ограничивается определенным для разовых выплат размером, если она имеет своей целью обеспечение достижения установленных Учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников (педагогических работников) Учреждения со средней заработной платой в Ханты-Мансийском автономном округе (при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.4. Выплаты, педагогическим работникам (воспитателям) за работу, выполняемую в границах должностного функционала, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы с его письменного согласия.

4.4.1. Доплата устанавливается за выполнение педагогической работы, входящей в круг основных обязанностей воспитателя, но выполняемой за рамками установленного рабочего времени с письменного согласия педагога.

4.4.2. Доплата устанавливается на определенный период в фиксированном денежном размере за фактически отработанное время на основании:

- служебной записки старшего воспитателя о производственной необходимости привлечения педагогических работников (воспитателей) к работам, связанным с образовательным процессом;
- письменного согласия педагогического работника (воспитателя);
- протокольного решения Комиссии;
- приказа руководителя Учреждения.

4.4.3. Конкретный размер в фиксированной сумме устанавливается ежегодно, в начале календарного года, выплаты осуществляются ежемесячно в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.4.4. Персональные доплаты (надбавки) за сложность и напряженность могут быть установлены работникам Учреждения с целью сохранения и поддержания профессионального кадрового состава и потенциала работников, а также с целью поощрения работников за качественный и стабильный результат работы и высокую эффективность труда.

4.4.4.1. Персональные доплаты (надбавки) устанавливаются за счет средств стимулирующего фонда, средств от приносящей доход деятельности.

4.4.4.2. Заместитель директора, главный бухгалтер, старший воспитатель, специалист по административно хозяйственной деятельности, заведующий производством или сам работник готовит служебную записку (с обоснованием особых, значимых результатов в работе) о рассмотрении вопроса об установлении персональной выплаты конкретному работнику.

4.4.4.3. Конкретный размер выплат за качественный результат работы работникам Учреждения определяется Комиссией на основании показателей для установления

персональных стимулирующих выплат, в том числе при выполнении работ, связанных с достижениями в планируемом периоде, согласно приложению 4.

4.4.4.4. Доплаты устанавливаются работникам в фиксированном размере, не превышающем 15 000 рублей в зависимости от объема и качества выполненных работ. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения, который является основанием для начисления выплат работникам Учреждения.

4.4.4.5. Выплаты могут устанавливаться на разовой основе и на определенный период (месяц, квартал, год).

4.4.4.6. Размер и периодичность доплат устанавливается Комиссией в денежном эквиваленте в зависимости от объема и результата работы.

4.4.4.7. Выплата является фиксированной выплатой, работнику и устанавливается на период, не превышающий одного года.

4.4.4.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление доплат производится за фактически отработанное время.

4.4.4.9. В случаях установления выплаты работникам Учреждения на определенный период при возникновении письменных обоснованных жалоб, служебных записок выплаты решением Комиссии могут быть отменены, либо пересмотрены в размере и периоде выплат, также выплата может быть переустановлена другому работнику.

4.4.4.10. Указанные доплаты производятся с выплатой заработной платы.

5. Премияльные выплаты по итогам работы работникам Учреждения

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда и доведенных объемов субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год.

5.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. Размер фонда оплаты труда определяется как должностной оклад с учетом повышения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.3. Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

5.4. Главный бухгалтер готовит служебную записку о наличии экономии, с резолюцией руководителя Учреждения, и направляет в Комиссию. Комиссия принимает решение, оформляет протокол, на основании которого издается приказ о единовременном премировании работников по итогам работы за год.

5.5. Премия по итогам работы за год, начисляется пропорционально отработанному

времени в календарном году и выплачивается работникам, находящимся в штате Учреждения, за исключением совместителей.

5.6. В отработанное время в календарном году, для расчета размера премии по итогам работы за год, включается время работы по таблице учета рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы, дни отпуска донора дни вакцинации, дни прохождения периодического медицинского осмотра с сохранением заработной платы.

5.7. Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, устанавливается, в том числе:

- вновь принятым работникам;
- работникам, приступившим к работе после отпуска, либо ушедшим в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогическим работникам после длительного отпуска сроком до одного года;
- работникам, в связи с призывом на военную службу.

5.8. Работникам, уволенным в течение календарного года, квартала по собственному желанию и за виновные действия премия не устанавливается и не выплачивается.

5.9. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренная настоящим разделом премия не устанавливается.

5.10. Премия по итогам работы за год выплачивается в конце финансового периода. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за год.

6. Срок действия

6.1. Настоящее Положение согласовывается с Первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимается на Общем собрании работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения и действует с 01 января 2024 года до момента введения в действие нового.

6.2. Срок данного положения не ограничен и действует до принятия нового.

6.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены при изменении нормативно-правовых и уставных документов различных уровней, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Изменения и дополнения Положения утверждаются на общем собрании работников.

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(Ф.И.О)

Для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
за период с _____ по _____ года

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки качества	Шкала баллов	Обоснование	Баллы	
					Оценка работника	Оценка Комиссии
За качество выполняемых работ:						
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей работы по должности	<p><u>Инновационная деятельность:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка, апробация и реализация воспитательно-образовательных проектов, модифицированных/авторских программ, методик и технологий с использованием современных технологий с планируемыми сроком реализации не менее года; - разработанным считается материал, прошедший согласование педагогического совета Учреждения (внутреннюю экспертизу); - апробация - этап внедрения разработанного материала (организационные мероприятия по внедрению); - реализация - этап работы в соответствии с утвержденным планом, и рассмотренным результатов (эффективность) на Педагогическом совете Учреждения <p><u>Повышение имиджа Учреждения и профессиональные достижения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - личное участие педагога в профессиональных конкурсах грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и пр., на муниципальном, региональном, федеральном уровне; - транслирование опыта на Всероссийском, окружном уровне; <p><u>Высокое качество работы и позиционирование Учреждения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах и пр. муниципального, регионального и всероссийского уровня; - обобщение/представление опыта на городских методических объединениях, семинарах, конференциях и пр. в качестве докладчика; - системная работа по предоставлению материалов для размещения в сети интернет, на официальных страницах Учреждения (презентации, ролики, фильмы и пр.); - качественное взаимодействие с родителями, разработка индивидуальных рекомендаций, применение нестандартных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, и пр.); - организация открытых мероприятий 	20/0 <small>(лучший результат)</small>			
2.	содержание работы по должности					
3.						
Работник: « <u> </u> » <u> </u> 20 <u> </u> _____ <small>(дата)</small>			Итого: _____			
Председатель Комиссии: « <u> </u> » <u> </u> 20 <u> </u> _____ <small>(дата)</small>			_____ <small>(подпись)</small> _____ <small>(расшифровка)</small>			

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2-го УРОВНЯ**
(Ф.И.О) _____
для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокое качество выполняемых работ

за период с _____ по _____ 20 ____ года

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки качества	Шкала баллов	Обоснование	Баллы	
					Оценка работника	Оценка Комиссии
За качество выполняемых работ:						
	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности	Повышение имиджа Учреждения и профессиональные достижения: - выполнение значимых, сложных и напряженных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, особый режим работы, не входящей в перечень должностных обязанностей (не на разовой основе)	10/0 (критерий неделим)			
		Позиционирование Учреждения: Привлечение дополнительных источников финансирования (внебюджетных средств)	10/0 (критерий неделим)			
		Высокое качество работы: Успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; Высокий уровень исполнительской дисциплины и качества выполнения поручений: своевременность выполнения поручений руководителя Учреждения и представителей департамента образования администрации города (своевременное предоставление информации, отчетов и т. д.)	10/0 (критерий неделим)			
Итого:						

Работник: « ____ » _____ 20 ____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

Председатель Комиссии: « ____ » _____ 20 ____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ** _____ (Ф.И.О)
для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокое качество выполняемых работ
за период с _____ по _____ 20____ года

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки качества	Шкала баллов	Обоснование	Баллы	
					Оценка работника	Оценка Комиссии
За качество выполняемых работ:						
	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности	Повышение имиджа Учреждения и профессиональные достижения: Общественная активность: - участие в значимых, систематических, общественных работах (городского, регионального масштаба)	10/0 (критерий неделим)			
		Повышение авторитета и имиджа Учреждения: - выполнение значимых, сложных и напряженных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, особый режим работы, не входящей в перечень должностных обязанностей (не на разовой основе)	10/0 (критерий неделим)			
		Высокое качество работы: Выполнение дополнительного объема работы работ не входящего в основной функционал	10/0 (критерий неделим)			
Итого:						

Работник: «__» _____ 20____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

Председатель Комиссии: «__» _____ 20____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

ЛИСТ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ

(Ф.И.О)

для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокое качество выполняемых работ за период с _____ по _____ 20____ года

№ п/п	Показатели качества	Критерии оценки качества	Шкала баллов	Обоснование	Баллы	
					Оценка работника	Оценка Комиссии
За качество выполняемых работ:						
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности	Выполнение особо важных и ответственных работ: Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений (не входящих в должностные обязанности сотрудника) и пр.	5/0 (критерий неделим)			
2.		Интенсивность и высокие показатели в работе: Увеличение объема работ, связанных со срочными, непредвиденными ситуациями	5/0 (критерий неделим)			
				Итого:		

Работник: « ____ » _____ 20____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

Председатель Комиссии: « ____ » _____ 20____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка)

**Сведения о текущем уровне заработной платы и наличии экономии средств,
фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения
по состоянию на « _____ » _____ 20 _____**

№ п/п	Должности	Установленный целевой показатель по заработной плате пед. работников в ХМАО-Югре	Текущий показатель заработной платы пед. работников Учреждения	Разница целевого и текущего показателя заработной платы пед. работников Учреждения	Сведения о наличии экономии средств, фонда оплаты труда
1.	Воспитатели				
2.	Специалисты				

Дата: « _____ » _____ 20 _____

Подпись _____ Расшифровка _____

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ,
в том числе при выполнении работ,
связанных с высокими прогнозируемыми достижениями в планируемом периоде**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплат	Основание
1.	За звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	1000 руб.	Служебная записка, решение Комиссии, приказ
2.	Наставничество, на период	1000 руб.	
3.	Создание социально привлекательного имиджа Учреждения: - выполнение работ по благоустройству помещения и территории детского сада: оформление, озеленение, ремонт и покраска оборудования, уход за цветниками, оформление в зимний период, построение зимних городков; - уборка помещений после ремонтных работ и пр.	от 500 руб. до 5000 руб.	
4.	Сохранение и поддержание профессионального кадрового состава и потенциала работников за: - выполнение работ, связанных со сложно достижимыми результатами, в планируемом периоде; - выполнение особо важных и сложных работ (разработка паспортов, программ, пакетов документов, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития дошкольного образования, для обеспечения комплексной безопасности Учреждения, для создания безбарьерной среды в Учреждении, для организации эффективной финансово-экономической деятельности Учреждения; - участие, организация подготовка и (или) проведение мероприятий городского или окружного значения, работа на сайтах, в автоматизированных программах, а также с целью стимулирования и поощрения работников к качественному и стабильному результату работы и высокую результативность труда; - увеличение объема работы и высокую эффективность	от 1000 руб. до 15 000 руб.	
5.	Участие в значимых праздничных мероприятиях, развлечениях, праздниках для детей на уровне Учреждения в качестве главных, эпизодических персонажей, за рамками рабочего времени	за каждое участие от 200 руб. до 350 руб.	
6.	Результативность подготовки и участия воспитанников в спортивных, интеллектуальных и творческих конкурсах, на федеральном, региональном и муниципальном уровне от значимости и внесенного вклада:		

<p><u>Муниципальный уровень:</u> 1 место – до 5000 руб.; 2 место – до 3000руб.; 3 место – до 2000руб.</p> <p><u>Региональный уровень:</u> 1 место – до 8000руб.; 2 место – до 6000руб.; 3 место – до 4000руб.</p> <p><u>Федеральный уровень:</u> 1 место – до10 000руб.; 2 место – до 8000руб.; 3 место – до 6000руб.</p> <p>Подготовка выступления воспитанников к праздничным датам, конкурсам, фестивалям, соревнованиям и др. на муниципальном уровне</p> <p>За участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в муниципальном конкурсе – 1000 руб.; - в региональном конкурсе – 2000 руб.; - в федеральном конкурсе – 3000 руб. 		
---	--	--