

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №41
«Росинка»

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации МАДОУ №41 «Росинка»
Доронина Наталья Владимировна
(подпись) (Ф.И.О.)



МАДОУ г.Нижневартовска ДС №41
«Росинка»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ №41 «Росинка»

Ротова Рамзия Агзамовна
(подпись) (Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКОГО САДА №41 «РОСИНКА»

Принято на общем собрании трудового
коллектива учреждения
Протокол №12 от «09» ноября 2017 год

г. Нижневартовск, 2017 г.

Северная, 9а. телефон: 448061, 263898, e-mail: MADOYNV-41@yandex.ru

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №41 «Росинка» (далее - МАДОУ) именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего Рамзии Агзамовны Ротовой и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Натальи Владимировны Дорониной заключили настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка».

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МАДОУ.

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ 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";

мнения представительного органа работников или 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 МАДОУ;

- 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 МАДОУ в размере 6 050 рублей.

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

1.6. Оплата труда работников МАДОУ 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 заведующим МАДОУ в пределах средств фонда оплаты труда.

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 МАДОУ, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих соответствуют 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. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ определяется путем произведения базового оклада, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

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

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

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности МАДОУ в порядке, установленном **приложением 1** к настоящему Положению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам МАДОУ 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 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 МАДОУ (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 руководителям, специалистам и служащим МАДОУ, 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, в отношении заведующего - 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 настоящему Положению.

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 МАДОУ, 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.

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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада рабочего (должностного оклада) в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере за последующие часы работы в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника) закреплены в локальном акте МАДОУ.

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

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 соответствующей 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа следующего года.

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

Основания для установления выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы установлены **приложениями 4 - 6** к Положению.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно **приложениям 7 - 19** к Положению.

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).

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 МАДОУ и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или оклада рабочего.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям, деятельность которых связана с образовательной деятельностью и педагогическим работникам производится 1 раз в учебный год (с 01.09. по 31.08.) по результатам предшествующего учебного года в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МАДОУ.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ руководителям, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью производится 1 раз в календарный год (с 01.01. по 31.12.) по результатам предшествующего календарного года в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МАДОУ.

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

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ при переводе с одной должности (не относящейся к руководящей и/или педагогической) на другую (относящуюся к руководящей и/или педагогической) и при выходе из отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком), устанавливается на 6 месяцев работы исходя из количества процентов 5.

Размер выплаты за качество выполняемых работ при переводе с одной должности (руководящей и/или педагогической) на другую (руководящую и/или педагогическую) сохраняется по результатам, набранным до перевода на другую должность.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в МАДОУ 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 Положением о единовременном премировании. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с **приложением 20** к настоящему Положению.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности (в зависимости от экономии средств по фонду оплаты труда).

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 **приложением 21** к настоящему Положению.

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

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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 МАДОУ 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 22** к настоящему Положению.

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

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

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

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

7.4. Компенсационные выплаты устанавливаются заведующему, заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ 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 за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности заведующего используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности МАДОУ и заведующего, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности МАДОУ, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заведующего приведены в **приложении 23** к настоящему Положению. Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности МАДОУ, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчетов о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности заведующего по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности заведующего осуществляется ежегодно в I 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 заведующего, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

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

7.7. Стимулирующие выплаты заведующему снижаются в следующих случаях:

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

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

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

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

Заведующий, при снижении размера стимулирующих выплат, должен быть ознакомлен с соответствующим приказом директора департамента образования администрации города под роспись и имеет право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

7.8. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с **приложением 20** к настоящему Положению.

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

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ (без учета заработной платы соответствующего заведующего, 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 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 МАДОУ со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц (без учета заработной платы соответствующего заведующего, его заместителей, главного бухгалтера).

Заработная плата заместителя заведующего, главного бухгалтера МАДОУ 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 МАДОУ со штатной численностью работников менее 130 штатных единиц (без учета заработной платы соответствующего заведующего, его заместителей, главного бухгалтера).

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

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 МАДОУ.

8.3. Работникам МАДОУ 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 заведующего.

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 МАДОУ, включая заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника.

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 МАДОУ 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.

Единовременное премирование осуществляется в МАДОУ 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;

27 сентября - Дню работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

заведующему МАДОУ - на основании приказа директора департамента образования;

работникам МАДОУ - на основании приказа заведующего МАДОУ.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам МАДОУ, 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 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

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 МАДОУ

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

Фонд оплаты труда МАДОУ 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;

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.

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

Х. Заключительные положения

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

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

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников

**БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ МАДОУ**

п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		Среднее общее образование	1,10	1,10	1,10
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (специалист):			

		высшая категория		0,20	
		первая категория		0,10	
		вторая категория		0,05	
2.2.2		<i>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:</i>			
2.2.2.1.		ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.		<i>Почетные, спортивные звания:</i>			
2.2.2.2.1.		«Народный...»	0,25	0,25	0,25
2.2.2.2.2.		«Заслуженный...»	0,20	0,20	0,20
2.2.2.2.3.		«Мастер спорта...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.4.		«Мастер спорта международного класса...»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.5.		«Гроссмейстер...»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.2.6.		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.2.7.		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.2.2.3.		<i>В сфере культуры почетные звания:</i>			
2.2.2.3.1.		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.3.2.		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.		<i>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в сфере образования), в том числе:</i>			
2.2.2.4.1.		медали, знаки	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.2.		почетные звания	0,15	0,15	0,15
2.2.2.4.3.		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05

2.2.2.4.4.		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.4.5.		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.		<i>Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:</i>			
2.2.2.5.1.		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
2.2.2.5.2.		медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.3.		нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15	0,15	0,15
2.2.2.5.4.		иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05	0,05	0,05
2.2.2.5.5.		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, в сфере образования	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители заведующего	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников

**КЛАССИФИКАТОР
ТИПОВ, ВИДОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.4.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,10
1.7.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	0,10
1.8.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более чем на ставку работы)	0,10

1.9.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.10.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
1.11.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.12.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ

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

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДУ РАБОЧЕГО

п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
	2	3	4
1.	Коэффициент за награды и звания	<i>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</i>	
		ордена, медали, знаки	0,20
		<i>Почетные, спортивные звания:</i>	
		«Народный...»	0,25
		«Заслуженный...»	0,20
		«Мастер спорта...»	0,05
		«Мастер спорта международного класса...»	0,15
		«Гроссмейстер...»	0,05
		«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		<i>В сфере культуры почетные звания:</i>	
		«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
		«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05

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

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников

Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы прочих специалистов и делопроизводителей

№ п/п	Критерии	Показатели	%
1	Административное дежурство	ответственные по приказу	10
2	Участие в работе комиссий, советах и др.	ответственные по приказу (за каждую)	2
3	Участие в добровольной пожарной дружине	член ДПД	6
		начальник ДПД	
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов в различные органы, текущие отчеты в департамент образования и др.	ежегодные, ежемесячные, квартальные и по запросу	10
5	Уход за растениями в МАДОУ	ответственные по приказу	5
6	Уход за аквариумом в МАДОУ	ответственные по приказу (за каждый)	20
7	Размещение информации и работа с сайтами в сети интернет	официальный сайт МАДОУ	20
		Doinhmao.ru	10
		www.bus.gov.ru	19
		другие (за каждый)	10
8	Ведение табеля учета питания работников	ответственные по приказу	20
9	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	ответственные по приказу	8
10	Оформление детского сада к различным мероприятиям	ответственные по приказу	
		*коридоры	2
		*витрина	14
		* холл	4
		* рекреации	4
	* территория детского сада	3	
11	Изготовление атрибутов для детского сада к праздникам и мероприятиям	ответственные по приказу	10
12	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	ответственные по приказу	10
13	Работа в жюри и др. на уровне	ответственные по приказу	2

	МАДОУ		
14	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Участие в работе профсоюза (казначей) (по приказу)	20
		Участие в художественной самодеятельности	5
15	Уход за растениями, кустарниками, деревьями на территории МАДОУ	ответственные по приказу	5
16	Ведение документации по работе с центром занятости (документы по инвалидам)	ответственные по приказу	15
17	Ведение документации персональным данным	ответственные по приказу	25

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников

Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы помощников воспитателей

№ п/п	Критерии	Показатели	%
1	Качественное содержание помещений, оборудования, посуды, инвентаря и выполнение санитарно-эпидемиологических требований в соответствии с требованиями СанПиН	справки комиссии по проверке содержания помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями. По результатам за предыдущий учебный год.	10
2	Участие в работе комиссий, советах и др.	ответственные по приказу (за каждую)	2
3	Участие в добровольной пожарной дружине	член ДПД	6
4	Уход за растениями в МАДОУ	ответственные по приказу	5
5	Уход за аквариумом в МАДОУ	ответственные по приказу (за каждый)	20
6	Осуществление уборки лифтовых, в складских помещениях, пандусов, крылец и др.	ответственные по приказу	
		*лифтовая (за каждую)	1
		*крыльцо пищеблока	20
		*пандусы	5
		*склад пищеблока	5
		*хозблок	5
7	Оформление детского сада к различным мероприятиям	*крыльцо прачечной	1
		*крыльцо бассейна	1
		ответственные по приказу	
		*коридоры	2
		*витрина	14
8	Изготовление атрибутов для детского сада к праздникам и мероприятиям	* холл	4
		* рекреации	4
		* территория детского сада	3
		ответственные по приказу	10
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (вне своей группы) (в осенне-зимний, весенний периоды)	ответственные по приказу	10
10	Работа в ялори и др. на уровне МАДОУ	ответственные по приказу	2

11	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Участие в работе профсоюза (казначей, председатель ППО)	20
		Участие в художественной самодеятельности (за предыдущий год)	5
11	Работа в группе раннего возраста	приказ по комплектованию	20
12	Участие в утренниках, праздниках, развлечениях и др. (за каждый)	приказ МАДОУ. По приказам за предыдущий учебный год.	0.5
13	Уход за растениями, кустарниками, деревьями на территории МАДОУ	ответственные по приказу	5

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников

Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы рабочих

№ п/п	Критерии	Показатели	%
1	Участие в работе комиссий, советах и др.	ответственные по приказу (за каждую)	2
2	Участие в добровольной пожарной дружине	член ДПД	6
3	Уход за растениями в МАДОУ	ответственные по приказу	5
4	Уход за аквариумом в МАДОУ	ответственные по приказу (за каждый)	20
5	Осуществление уборки лифтовых, в складских помещениях, пандусов, крылец и др.	ответственные по приказу	
		*лифтовая (за каждую)	1
		*крыльцо пищеблока	20
		*пандусы	5
		*склад пищеблока	5
		*хозблок	5
		*крыльцо прачечной	1
*крыльцо бассейна	1		
6	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	ответственные по приказу	8
7	Организация питания сотрудников	Приготовление блюд	34
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	ответственные по приказу	
		*коридоры	2
		*витрина	14
		* холл	4
		* рекреации	4
* территория детского сада	3		
9	Изготовление атрибутов для детского сада к праздникам и мероприятиям	ответственные по приказу	10
10	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	ответственные по приказу	10
11	Работа в жюри и др. на уровне МАДОУ	ответственные по приказу	2
12	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Участие в работе профсоюза (казначей, председатель ППО) (по приказу)	20

		Участие в художественной самодетельности	5
14	Уход за растениями, кустарниками, деревьями на территории МАДОУ	ответственные по приказу	5
15	Сложность, напряженность и увеличенный объем работы в зимний период времени	Уборка снега с балкона, теневых навесов, эвакуационных лестниц, козырьков здания и др. (ответственные по приказу)	20
16	Очистка и дезинфекция мусорных баков	ответственные по приказу	10

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	доля детей, освоивших образовательную программу дошкольного образования, в общем объеме детей	99,1% - 100%	1
		коэффициент посещаемости дошкольного образовательного учреждения	выполнение и превышение коэффициента, утвержденного в муниципальном задании	0.5
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие наличие	1
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99,1% до 100%	2
		осуществление деятельности по вопросам профилактики и предупреждению коррупционных нарушений	приказ	2

2	Соответствие условий требованиям ФГОС ДО	создание развивающей предметно-пространственной образовательной среды	среда создана в полном объеме	1
3	Функционирование системы государственно-общественного управления	представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	среда создана в допустимом объеме	0.5
4	Информационная открытость	представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	0.2 0.3 0.5
5	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	от 99,1% до 100%	0.5
			от 75 % до 89,9%	0.1
			наличие; отсутствие	0.5
			наличие; отсутствие	1
			на муниципальном уровне	0.5

		конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	на региональном уровне	0.7
6	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года», «Педагогические инициативы», «А я делаю так»	на федеральном уровне	1
			в очном этапе	1
			призовое место	2
			победитель муниципального уровня	3
			участие в суперфинале регионального конкурса	4
		победитель регионального уровня	5	
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта	1
		диссеминация опыта образовательной деятельности	муниципальный уровень	0.2
			региональный уровень	0.3
			федеральный уровень	0.5
7	Реализация инновационной деятельности	Организация работы в рамках РМЦ, РПП, ФИП (методическое сопровождение; кадровое сопровождение; проведение мероприятий; подготовка документации и материала в течение года к годовому отчету, годовой отчет РМЦ, ФИП, РПП)	муниципальный уровень (ресурсный методический центр)	1
			региональный уровень (пилотная площадка)	2.5
			федеральный уровень (инновационная площадка)	5

8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на муниципальном уровне	0.4
			на региональном уровне	0.5
			на всероссийском уровне	1
9	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб)	наличие музея, театра, клуба публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	наличие; отсутствие	1
10	Эффективное использование ресурсов	результаты приемы образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний	2
11	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	ведение в образовательной организации мониторинга состояния здоровья воспитанников динамика среднего показателя заболеваемости	наличие; отсутствие	0.5
			выполнение и превышение показателя, утвержденного в муниципальном задании	0.5
			отсутствие	0.5
		доля воспитанников, охваченных	свыше 45%	1

		услугами дополнительного образования спортивной направленности, от общего числа воспитанников образовательной организации	от 20% до 44,9%	0.5
			до 20%	0.1
			0%	0
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья	0.6
			сохранение показателя индекса здоровья	0.3
			снижение показателя индекса здоровья	0
12	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	доля воспитанников образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, в том числе на условиях договора с организацией дополнительного образования, от общего числа воспитанников образовательной организации	свыше 45%	1
			от 20% до 44,9%	0.3
			до 20%	0.1
13	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	оптимальный (выше среднегородского показателя)	0.5
			допустимый (на уровне среднегородского показателя)	0.3
			недопустимый (ниже среднегородского показателя)	0.1
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверения, дипломы,	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	2.5
			на региональном уровне	3

		свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на всероссийском уровне	5
15	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	муниципальный уровень	0.2
			региональный уровень	0.3
			федеральный уровень	0.5
16	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО	1
			Заместитель председателя ППО	0.5
			Члены ПК ППО	1
17	Осуществление функций дежурного администратора	Участие в художественной самодеятельности Приказ МАДОУ	Да (заявка, отчет)	2
			Да	10

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
3	Предоставление отчетов (информации) ежемесячных, квартальных, годовых и по запросу	своевременное и качественное предоставление отчетов в различные органы, текущие отчеты в департамент образования и др.	на всероссийском уровне	10
			отсутствие нарушений	1
4	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	7
			на всероссийском уровне	10
5	Обучение, способствующее повышению	уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию	2
			до 2-х	0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
6	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
7	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры * витрина * холл * рекреации * территория детского сада	1 2 1 2 1
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
10	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО Да (заявка, отчет)	1 0.5 1 2

11	Результативность собственной деятельности	уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	5
			всероссийский	4
			региональный	3
			муниципальный	2
			Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	3
			всероссийский	2
			региональный	1.5
			муниципальный	1
			Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др.	0.2
12	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	отсутствие, наличие	2
		предписания надзорных органов	отсутствие, наличие	1
13	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях МАДОУ	своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях МАДОУ	2
		оснащение развивающей предметно-пространственной среды	качественное оснащение развивающей предметно-пространственной среды	3

14	Обеспечение жизнедеятельности МАДОУ	заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности МАДОУ	своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности МАДОУ	3.5
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в МАДОУ (приказы МАДОУ)	при наличии ремонтных работ в году (на следующий год)	1
		Подготовка МАДОУ к зимнему, летнему сезону (приказ МАДОУ)	своевременная подготовка МАДОУ к зимнему, летнему сезону	1
15	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	отсутствие замечаний; наличие замечаний	2
		Своевременная подготовка документации для списания материальных ценностей	отсутствие замечаний; наличие замечаний	1.5
		результаты инвентаризации (справка)	отсутствие замечаний; наличие замечаний	1
16	Участие в добровольной подарной дружине	приказ МАДОУ	член ДПД	5
			начальник ДПД	7
17	Издание распределительных документов, посредством которых решаются важнейшие вопросы управления, форма исполнительно-распределительной деятельности МАДОУ в вопросах организации мероприятий по пожарной безопасности	разработка (приведение в соответствие с требованиями) локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д)	отсутствие нарушений	1

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности заместителя заведующего

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	доля детей, освоивших образовательную программу дошкольного образования, в общем объеме детей	99,1% - 100%	1
		коэффициент посещаемости дошкольного образовательного учреждения	выполнение и превышение коэффициента, утвержденного в муниципальном задании	0.5
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие наличие	1
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99,1% до 100%	2
		осуществление деятельности по вопросам профилактики и предупреждению коррупционных нарушений	приказ	2

2	Соответствие условий требованиям ФГОС ДО	создание развивающей предметно-пространственной образовательной среды	среда создана в полном объеме	1
3	Функционирование системы государственно-общественного управления	представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	среда создана в допустимом объеме на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	0.5 0.2 0.3 0.5
4	Информационная открытость	наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации и размещенной на нем информации о деятельности образовательной организации с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами (с ОВЗ и без ОВЗ)	от 99,1% до 100%	0.5
		наличие в открытом доступе документов, характеризующих психолого-педагогическое сопровождение детей в ОВЗ и детей-инвалидом (с ОВЗ и без ОВЗ)	наличие; отсутствие	0.5
5	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной	наличие в образовательной организации программы наставничества	наличие; отсутствие	1

	<p>организации, осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ и детей-инвалидов (с ОВЗ и без ОВЗ)</p>	<p>участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)</p>	<p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p>	<p>0.5</p> <p>0.7</p> <p>1</p>
6	<p>Развитие кадрового потенциала (педагогов, осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ и детей-инвалидов (с ОВЗ и без ОВЗ))</p>	<p>участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: «Педагог года», «Педагогические инициативы», «А я делаю так»</p>	<p>в очном этапе</p> <p>призовое место</p> <p>победитель муниципального уровня</p> <p>участие в суперфинале регионального конкурса</p> <p>победитель регионального уровня</p> <p>получение гранта</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>1</p>
7	<p>Реализация инновационной деятельности</p>	<p>диссеминация опыта образовательной деятельности</p> <p>Организация работы в рамках РМЦ, РПЦ, ФИП (методическое сопровождение; кадровое сопровождение; проведение мероприятий; подготовка документации и материала в</p>	<p>муниципальный уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>федеральный уровень</p> <p>муниципальный уровень (ресурсный методический центр)</p> <p>региональный уровень (пилотная площадка)</p>	<p>0.2</p> <p>0.3</p> <p>0.5</p> <p>1</p> <p>2.5</p>

			течение года к годовому отчету, годовой отчет РМЦ, ФИП, РПП)	Федеральный уровень (инновационная площадка)	5
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами (с ОВЗ и без ОВЗ)	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней		на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	0.4 0.5 1
9	Эффективное использование ресурсов	результаты премии образовательной организации к началу учебного года		отсутствие замечаний; наличие замечаний	2
10	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	ведение в образовательной организации мониторинга состояния здоровья воспитанников		наличие; отсутствие	0.5
		динамика среднего показателя заболеваемости		выполнение и превышение показателя, утвержденного в муниципальном задании	0.5
		отсутствие и сокращение коэффициента травматизма		отсутствие	0.5
		доля воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования спортивной направленности, от общего числа воспитанников образовательной организации		свыше 45%	1
				от 20% до 44,9%	0.5
				до 20%	0.1
				0%	0
		эффективность применения в образовательном процессе		увеличение показателя индекса здоровья	0.6

		здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	сохранение показателя индекса здоровья	0.3
11	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг для детей с ОВЗ и детей-инвалидов (с ОВЗ и без ОВЗ)	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	снижение показателя индекса здоровья	0
12	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	оптимальный (выше среднего городского показателя)	0.5
13	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	допустимый (на уровне среднего городского показателя)	0.3
14	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	недопустимый (ниже среднего городского показателя)	0.1
15	Организация и руководство работой по защите персональных данных	Участие в художественной самодеятельности	на уровне МАДОУ	2
16	Осуществление функций дежурного администратора	Приказ МАДОУ	на муниципальном уровне	2.5
		Приказ МАДОУ	на региональном уровне	3
		Приказ МАДОУ	на всероссийском уровне	5
		Профсоюзная работа	муниципальный уровень	0.2
		Участие в художественной самодеятельности	региональный уровень	0.3
		Приказ МАДОУ	федеральный уровень	0.5
		Приказ МАДОУ	Председатель ППО	5
		Приказ МАДОУ	Заместитель председателя ППО	0.5
		Приказ МАДОУ	Члены ПК ППО	1
		Приказ МАДОУ	Да (заявка, отчет)	2
		Приказ МАДОУ	Да	5
		Приказ МАДОУ	Да	10

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по безопасности

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
			на всероссийском уровне	10
3	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	7
			на всероссийском уровне	10
4	Обучение, способствующее повышению	уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию	2
			до 2-х	0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
5	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
6	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
7	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры * витрина * холл * рекреации * территория детского сада	1 2 1 2 1
8	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
9	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО Да (заявка, отчет)	1 0.5 1 2
		Участие в художественной самодеятельности		

10	Результативность собственной деятельности	уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	<p>Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 5</p> <p>всероссийский 4</p> <p>региональный 3</p> <p>муниципальный 2</p> <p>Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 3</p> <p>всероссийский 2</p> <p>региональный 1.5</p> <p>муниципальный 1</p> <p>Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др. 0.2</p>
11	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей	отсутствие, наличие
12	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности МАДОУ по обеспечению безопасного пребывания воспитанников и сотрудников	исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг предписания надзорных органов составление плана работы по обеспечению жизнедеятельности МАДОУ	от 99,1% до 100% отсутствие, наличие своевременный контроль по обеспечению жизнедеятельности МАДОУ
13	Создание безопасной развивающей предметно-пространственной образовательной среды	соответствие условий требованиям ФГОС ДО	среда создана в полном объеме, среда создана в допустимом объеме 0.5

14	Повышение безопасности на основе комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий	<p>своевременное и качественное ведение паспортов антитеррористической безопасности</p> <p>своевременное выполнение требований контрольно-пропускного режима</p> <p>своевременное и качественное оформление документации по работе с родителями (документы на доверенных лиц от родителей (законных представителей) воспитанников)</p>	отсутствие нарушений	0.3
		своевременное выполнение требований контрольно-пропускного режима	отсутствие нарушений	0.2
		своевременное и качественное оформление документации по работе с родителями (документы на доверенных лиц от родителей (законных представителей) воспитанников)	отсутствие нарушений	0.5
		осуществление контроля при подготовке мест проведения массовых мероприятий, постоянного нахождения воспитанников и сотрудников на предмет их безопасности	отсутствие нарушений	0.3
15	Своевременное и качественное ведение документации в области гражданской обороны	приказ, план работы, доклад МАДОУ	отсутствие нарушений	1
16	Эффективное использование ресурсов	<p>результаты присмки образовательной организации к началу нового учебного года</p> <p>своевременное выполнения соглашения по ОТ между администрацией и первичной профсоюзной организацией</p>	отсутствие замечаний; наличие замечаний	2
		своевременное выполнения соглашения по ОТ между администрацией и первичной профсоюзной организацией	отсутствие замечаний; наличие замечаний	0.5
17	Участие в добровольной подарной	приказ МАДОУ	член ДПД	5

18	<p>дружине</p> <p>Издание распределительных документов, посредством которых решаются важнейшие вопросы управления, форма исполнительно-распределительной деятельности МАДОУ в вопросах организации мероприятий по охране труда, антитеррористической защищенности, электробезопасности и гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций</p>	<p>разработка (приведение в соответствие с требованиями) локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.)</p>	<p>начальник ДПД</p> <p>отсутствие нарушений</p>	<p>7</p> <p>1</p>
----	--	---	--	-------------------

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	2 3 5 10
3	Предоставление отчетов (информации) ежемсячных, квартальных, годовых и по запросу	своевременное и качественное предоставление отчетов в различные органы, текущие отчеты в департамент образования и др.	отсутствие нарушений	1
4	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском уровне	2 3 7 10
5	Обучение, способствующее повышению	уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию до 2-х	2 0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
6	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
7	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры * витрина * холл * рекреации * территория детского сада	1 2 1 2 1
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
10	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО	1 0.5 1
		Участие в художественной самодеятельности	Да (заявка, отчет)	2

11	Результативность собственной деятельности	уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	5
			всероссийский	4
			региональный	3
			муниципальный	2
			Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	3
			всероссийский	2
			региональный	1.5
			муниципальный	1
			Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др.	0.2
12	Эффективное использование ресурсов	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95% до 100%	8
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие	5.5
13	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	предписания надзорных органов	отсутствие;наличие	3
		обоснованные жалобы граждан по расчетам с родителями, работниками	отсутствие; наличие	2

Приложение 12
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
			на всероссийском уровне	10
4	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	7
			на всероссийском уровне	10
5	Обучение, способствующее повышению	Уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию	2
			до 2-х	0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
6	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
7	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры	1
			* витрина	2
			* холл	1
			* рекреации	2
			* территория детского сада	1
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
10	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО	1
			Заместитель председателя ППО	0.5
			Члены ПК ППО	1
	Участие в художественной самодеятельности	Участие в художественной самодеятельности	Да (заявка, отчет, приказ)	2

11	Результативность собственной деятельности	Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	<p>Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 5</p> <p>всероссийский 4</p> <p>региональный 3</p> <p>муниципальный 2</p> <p>Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 3</p> <p>всероссийский 2</p> <p>региональный 1.5</p> <p>муниципальный 1</p> <p>Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др. 0.2</p> <p>Отсутствие нарушений 3</p>
4	Своевременное и качественное ведение документации по медицинской диспансеризации, медицинскому осмотру, вакцинации работников	приказ МАДОУ	
9	Эффективное использование ресурсов	Обеспечение сотрудников канцелярскими принадлежностями, чистящими, моющими средствами и другими предметами хозяйственного обихода	Отсутствие нарушений 0.5
12	Участие в добровольной полярной дружине	приказ МАДОУ	<p>член ДПД 5</p> <p>начальник ДПД 7</p>

Приложение 13
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности шеф-повара

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
			на всероссийском уровне	10
3	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	до 2-х	0.2
			от 3-х и более	0.3
4	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры	1
			* витрина	2
			* холл	1

				* рекреации	2
5	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ		* территория детского сада да	1 10
6	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа		Председатель ППО	1
				Заместитель председателя ППО	0.5
				Члены ПК ППО	1
				Да (заявка, отчет)	2
7	Результативность собственной деятельности	Участие в художественной самодельности уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)		Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.) международный всероссийский региональный муниципальный	5 4 3 2
				Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.) международный	3
				всероссийский	2
				региональный	1.5
				муниципальный	1
				Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др.	0.2

8	Соответствие пищеблока требованиям законодательства	качественное содержание помещений, оборудования, посуды, инвентаря и выполнение санитарно-эпидемиологических требований в соответствии с требованиями СанПиН	1 раз в год согласно справки Сантройки отсутствие, наличие замечаний	1
9	Участие в добровольной подарной дружине	отсутствие жалоб на качество блюд со стороны родителей, работников	отсутствие, наличие	0.5
		предписания надзорных органов	отсутствие, наличие	1
		приказ МАДОУ	член ДПД начальник ДПД	5 7

Приложение 14
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего воспитательным отделом

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основному образовательному областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	95-100% (результаты мониторинга)	0.1
2	Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы	Участие педагогического работника (да/нет) (приказ)	да	1

3	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.).</p>	<p>15 10 5 2</p>
			<p>всероссийский региональный муниципальный на уровне МАДОУ</p>	
			<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (заявка, сертификат и т.д.).</p>	
			<p>муниципальный на уровне МАДОУ</p>	<p>5 3</p>
		Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	<p>Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p>	
			<p>международный всероссийский региональный муниципальный</p>	<p>2 1.5 1 0.5</p>

			<p>Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 2</p> <p>всероссийский 1.5</p> <p>региональный 1</p> <p>муниципальный 0.5</p> <p>5</p> <p>Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и др.</p> <p>да 1</p>
4	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	<p>Подготовка пакета документов для получения грантов Главы города, Губернатора округа как результат участия образовательного учреждения в рамках ПНПО, национальной инициативы «Наша новая школа»</p> <p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)</p> <p>Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества</p>	<p>до 2-х 0.2</p> <p>от 3-х и более 0.3</p> <p>на уровне МАДОУ 0.1</p>

		(открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах) (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).	на муниципальном уровне	0.2
			на региональном уровне	0.3
			на всероссийском уровне	0.5
		Работа в комиссиях, жюри и др. (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).	на уровне МАДОУ	0.5
			на муниципальном уровне	0.7
			на региональном уровне	1
			на всероссийском уровне	3
		Участие педагога в инновационной работе (приказ).	ресурсный методический центр (РМЦ)	1
			инновационная площадка (РИП)	2
			организация работы, подготовка документации, мероприятий, подготовка педагогов в рамках РМЦ, РИП и т.д.	0.5
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации.	Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам анкетирования: - отсутствие обоснованных жалоб	0.1

6	Обеспечение качественного образования	Реализация программ (проектов, мероприятий и др.) (приказ)	Разработка авторских программ, технологий, методов и приемов обучения	1
			Деятельность в составе методического совета (приказ)	1
			Участие в мероприятиях, направленных на удовлетворение потребностей и интересов детей (исполнение ролей)	
			до 5	0.2
			от 6 до 10	0.5
			11 и более	1
			Организация и проведение мероприятий ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО)	10
			Создание условий образовательно-развивающей направленности: заведение социокультурными проектами (музей)	2
			Ответственный за организацию работы по развитию, информационному наполнению и редактированию сайта МАДОУ (приказ)	3
			Информационная деятельность (приказ);	

			ведение фото-видео съемок	0.5
			создание летописи детского сада	1
			создание фонда фото-видео материалов	1
			ведение и информационное наполнение телевизионного экрана МАДОУ	15
			Наличие собственного интернет ресурса	3
7	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Применение информационных технологий в образовательном процессе Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации	Использование в работе здоровые сберегающих технологий (систем работы) (фотоматериалы+справка) Организация клубов здоровые сберегающей направленности (приказ) Отсутствие случаев травматизма, произошедших во время образовательного процесса	0.1 24 0.1
8	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО	1 0.5 0.1
9	Осуществление функций дежурного администратора	Участие в художественной самодетельности Приказ МАДОУ	Да (заявка, отчет) Да	0.1 10

Приложение 15
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего методическим отделом

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основному образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	95-100% (результаты мониторинга)	0.1
2	Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы	Участие педагогического работника (да/нет) (приказ)	да	1

3	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.).</p> <p>всероссийский 15 региональный 10 муниципальный 5 на уровне МАДОУ 2</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (заявка, сертификат и т.д.).</p> <p>муниципальный 5 на уровне МАДОУ 3</p> <p>Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 2 всероссийский 1.5 региональный 1 муниципальный 0.5</p>
---	--	--	--

			Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	2
			всероссийский	1.5
			региональный	1
			муниципальный	0.5
			Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и др.	5
			да	1
		Подготовка пакета документов для получения грантов Главы города, Губернатора округа как результат участия образовательного учреждения в рамках ПНПО, национальной инициативы «Наша новая школа»		
4	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	до 2-х	0.2
			от 3-х и более	0.3
		Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества	на уровне МАДОУ	0.1

		(открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах) (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).	на муниципальном уровне	0.2
			на региональном уровне	0.3
			на всероссийском уровне	0.5
		Работа в комиссиях, жюри и др. (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).	на уровне МАДОУ	0.5
			на муниципальном уровне	0.7
			на региональном уровне	1
			на всероссийском уровне	3
		Участие педагога в инновационной работе (приказ).	ресурсный методический центр (РМЦ)	1
			инновационная площадка (РИП)	2
			организация работы, подготовка документации, мероприятий, подготовка педагогов в рамках РМЦ, РИП и т.д.	0.5
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации.	Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам анкетирования: - отсутствие обоснованных жалоб	0.1

6	Обеспечение качественного образования	Реализация программ (проектов, мероприятий и др.) (приказ)	Разработка авторских программ, технологий, методов и приемов обучения	1	
				Деятельность в составе методического совета (приказ)	1
				Участие в мероприятиях, направленных на удовлетворение потребностей и интересов детей (исполнение ролей)	
				до 5	0.2
				от 6 до 10	0.5
				11 и более	1
				Организация и проведение мероприятий ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО)	10
				Создание условий образовательно-развивающей направленности: заведение социокультурными проектами (музей)	2
				Ответственный за организацию работы по развитию, информационному наполнению и редактированию сайта МАДОУ (приказ)	3
				Информационная деятельность (приказ):	

			<p>ведение фото-видео съемок</p> <p>создание летописи детского сада</p> <p>создание фонда фото-видео материалов</p> <p>ведение и информационное наполнение телевизионного экрана МАДОУ</p> <p>Наличие собственного интернет ресурса</p>	0.5
				1
				1
				15
				3
7	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<p>Применение информационных технологий в образовательном процессе</p> <p>Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости</p> <p>Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации</p>	<p>Использование в работе здоровье сберегающих технологий (систем работы) (приказ)</p> <p>Организация клубов здоровье сберегающей направленности (приказ)</p> <p>Отсутствие случаев травматизма, произошедших во время образовательного процесса</p>	0.1
				24
				0.1
8	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	<p>Председатель ППО</p> <p>Заместитель председателя ППО</p> <p>Члены ПК ППО</p> <p>Да (заявка, отчет)</p>	1
				0.5
				0.1
				0.1
9	Осуществление функций дежурного администратора			10

Приложение 16
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности начальника расчетного отдела

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
3	Предоставление отчетов (информации) ежемесячных, квартальных, годовых и по запросу	своевременное и качественное предоставление отчетов в различные органы, текущие отчеты в департамент образования и др.	на всероссийском уровне	10
			отсутствие нарушений	1
4	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	7
			на всероссийском уровне	10
5	Обучение, способствующее повышению	Уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию	2
			до 2-х	0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
6	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
7	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры	1
			* антрина	2
			* холл	1
			* рекреации	2
			* территория детского сада	1
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
10	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО	1
			Заместитель председателя ППО	0.5
			Члены ПК ППО	1
		Участие в художественной самодеятельности	Да (заявка, отчет, приказ)	2

11	Результативность собственной деятельности	Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	5
			международный	4
			всероссийский	3
			региональный	2
			муниципальный	
			Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
			международный	3
			всероссийский	2
			региональный	1.5
			муниципальный	1
			Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др.	0.2
12	Своевременное и качественное ведение документации по персонализированному учету	приказ МАДОУ	Отсутствие нарушений	2
13	Работа с банком по оформлению заработных карт сотрудникам	приказ МАДОУ	Отсутствие нарушений	20
14	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками.	Консультация работников учреждения по вопросам начисления заработной платы, налогов и другое, а также выдачи справок.	отсутствие жалоб со стороны работников	2

Приложение 17
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности начальника отдела кадров

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Осуществление функций дежурного администратора	приказ МАДОУ	да	10
2	Работа в комиссиях, советах, жюри и др. (за каждую)	документы, свидетельствующие об участии в отчетный период; удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ (за каждую)	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	5
			на всероссийском уровне	10
3	Предоставление отчетов (информации) ежемесячных, квартальных, годовых и по запросу	своевременное и качественное предоставление отчетов в различные органы, текущие отчеты в департамент образования и др.	отсутствие нарушений	1
4	Участие в инновационной работе (за каждую)	ресурсный центр, круглый стол и др.	на уровне МАДОУ	2
			на муниципальном уровне	3
			на региональном уровне	7
			на всероссийском уровне	10
5	Обучение, способствующее повышению	Уровень обучения: повышение	Помощь в подготовке к участию	2
			до 2-х	0.2

	качества и результативности профессиональной деятельности	квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельства об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
6	Информационная открытость	работа с сайтами в сети интернет, приказ МАДОУ	за каждый сайт	5
7	Внесение в «административную базу данных» сведения для пропускного режима, оформление чипов родителям и работникам	приказ МАДОУ	да	1
8	Оформление детского сада к различным мероприятиям	приказ МАДОУ	* коридоры	1
			* витрина	2
			* холл	1
			* рекреации	2
			* территория детского сада	1
9	Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей (в осенне-зимний, весенний периоды)	приказ МАДОУ	да	10
10	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Профсоюзная работа	Председатель ППО	1
			Заместитель председателя ППО	0.5
			Члены ПК ППО	1
		Участие в художественной самодельности	Да (заявка, отчет, приказ)	2

11	Результативность собственной деятельности	Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)
		международный	5
		всероссийский	4
		региональный	3
		муниципальный	2
		Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)	
		международный	3
		всероссийский	2
		региональный	1.5
		муниципальный	1
		Помощь в подготовке к участию в конкурсах и др.	0.2
12	Своевременное и качественное ведение документации по персонализированному учету	приказ МАДОУ	Отсутствие нарушений 2
13	Своевременное и качественное ведение документации по воинскому учету	приказ МАДОУ	Отсутствие нарушений 1
14	Своевременная и качественная работа по составлению штатного расписания, расчетов ФНД и ФОГ	Расчет (на учебный год, при сокращении и вводе ставок)	Своевременный расчет (на учебный год, при сокращении и вводе ставок) 3
15	Ведение таблицы учета питания работников	приказ МАДОУ	за каждое здание 20
16	Ведение и оформление документации по коррупции	приказ МАДОУ	да 5
17	Своевременное и качественное ведение документации по работе с центром занятости	приказ МАДОУ	Отсутствие нарушений 7

Приложение 18
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	95-100% (результаты мониторинга)	0.1
2	Посещаемость воспитанниками	Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу)	выполнение и превышение коэффициента, утвержденного в муниципальном задании . (расчет за учебный год: отношение среднего числа посещенных одним ребенком дней в дошкольном образовательном учреждении к числу дней работы дошкольного образовательного учреждения). (отчет)	0.1

3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации	Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы)	показатель индекса здоровья в соответствии с городским показателем. Группы раннего и младшего дошкольного возраста – допустимый показатель на 5% ниже городского показателя. (отчет).	0.1
4	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	<p>Результативное участие (дистанционное) воспитанников в фестивалях, конкурсах, смотрах, выставках творческих работ и т.д. (грамоты, дипломы и т.д.)</p> <p>Призеры: от 1 до 10 событий от 11 и более событий</p> <p>Результативное участие (очное) воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)</p> <p>Призеры: от 1 до 10 событий от 11 и более событий</p>	<p>0.1</p> <p>0.2</p> <p>0.2</p> <p>0.5</p>

			<p>Участие воспитанников (дистанционное) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)</p> <p>от 1 до 10 событий</p> <p>от 11 и более событий</p> <p>Участие воспитанников (очное) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)</p> <p>от 1 до 10 событий</p> <p>от 11 и более событий</p>	<p>0.05</p> <p>0.1</p> <p>0.15</p> <p>0.25</p> <p>3.5</p>
5	Наставничество	<p>Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет</p> <p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)</p>	<p>Осуществление (приказ).</p>	<p>3.5</p>
6	Результативность собственной педагогической деятельности		<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.).</p> <p>всероссийский</p> <p>региональный</p> <p>муниципальный</p> <p>на уровне МАДОУ</p>	<p>20</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p>

		участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический лебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так») (заявка, сертификаты и т.д.). муниципальный на уровне МАДОУ	10 5
	Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.) международный всероссийский региональный муниципальный Участие в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.) международный всероссийский региональный муниципальный Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и др.	2 1.5 1 0.5 2 1.5 1 0.5 5
7	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельства об обучении)	0.2

	или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)	от 3-х и более	0.3
	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах) (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, приказ).	на уровне МАДОУ	0.1
		на муниципальном уровне	0.2
		на региональном уровне	0.3
		на всероссийском уровне	0.5
	Работа в комиссиях, жюри и др. (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).	на уровне МАДОУ	0.5
		на муниципальном уровне	0.7
		на региональном уровне	1
		на всероссийском уровне	3
	Участие педагога в инновационной работе (приказ).	Ресурсный методический центр (РМЦ)	1
8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам анкетирования: - отсутствие обеспокоенных жалоб	0.1

		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (сценарии, фото, видео и т.д.)	<p>Обеспечение информационной открытости деятельности, информирование потенциальных потребителей (родителей (законных представителей)) муниципальной услуги (подготовка материала для размещения презентационного материала мероприятий с родителями на телевизионном экране МАДОУ г. Нижегородска ДС №41 «Росинка», в СМИ)</p> <p>от 1 до 2 информационных презентаций (материалов)</p> <p>от 3 до 4 информационных презентаций (материалов)</p> <p>от 5 до 7 информационных презентаций (материалов)</p>	<p>0.05</p> <p>0.1</p> <p>0.5</p>
9	Обеспечение качественного образования	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей. (приказ)	<p>Разработка авторских программ, технологий, методов и приемов обучения</p> <p>Руководство направлением работы</p> <p>по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма</p> <p>по профилактике пожарной безопасности</p> <p>экологическое воспитание</p>	<p>1</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>

		<p>опытно-экспериментальная деятельность</p> <p>деятельность с одаренными детьми</p> <p>профилактика экстремизма</p> <p>Работа в качестве руководителя в «творческой лаборатории» по направлениям развития ребенка</p> <p>физическое развитие (ФР)</p> <p>художественно-эстетическое развитие (ХЭР)</p> <p>социально-коммуникативное развитие (СКР)</p> <p>познавательное развитие (ПР)</p> <p>речевого развитие (РР)</p> <p>Работа в составе групп «творческой лаборатории» по направлениям развития ребенка</p> <p>физическое развитие (ФР)</p> <p>художественно-эстетическое развитие (ХЭР)</p> <p>социально-коммуникативное развитие (СКР)</p> <p>познавательное развитие (ПР)</p> <p>речевого развитие (РР)</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p>
--	--	--	---

		Участие в мероприятиях, направленных на удовлетворение потребностей и интересов детей (исполнение ролей)	до 5	0.2
			от 6 до 10	0.5
			11 и более	1
			Организация и проведение мероприятий ВФСК «Готов к труду и обороне» (ГТО)	10
			Создание условий образовательно-развивающей направленности: заведение социокультурными проектами (музей)	2
			Ответственный за организацию работы по развитию, информационному наполнению и редактированию сайта МАДОУ (приказ)	3
			Информационная деятельность (приказ):	
			ведение фото-видео съемок	0.5
			создание летописи детского сада	1
			создание фонда фото-видео материалов	1
			ведение и информационное наполнение телевизионного экрана МАДОУ	1

		Применение информационных технологий в образовательном процессе	Наличие собственного интернет ресурса	3
10	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости	Использование в работе здоровьесберегающих технологий (систем работы) (фотоматериалы+справка) Работа с воспитанниками, охваченными организованными формами каникулярного отдыха: - досуги, развлечения (сценарии, фото, видео, презентации)	0.1 0.15
11	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации Профсоюзная работа	Отсутствие случаев травматизма, произошедших во время образовательного процесса Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО Да (заявка, отчет)	0.1 1 0.5 0.1 0.1
		Участие в художественной самодетельности		

Приложение 19
к Положению о системе оплаты
труда работников

Критерии оценки эффективности деятельности прочих педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Инструмент оценки эффективности, процент
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основному образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	95-100% (результаты мониторинга)	0.1
2	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	Результативное участие (дистанционное) воспитанников в фестивалях, конкурсах, смотрах, выставках творческих работ и т.д. (грамоты, дипломы и т.д.) Призеры: от 1 до 10 событий от 11 и более событий	0.5 1

		Результативное участие (очное) воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)	
		Призеры:	
		от 1 до 10 событий	2
		от 11 и более событий	5
		Участие воспитанников (дистанционное) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)	
		от 1 до 10 событий	0.2
		от 11 и более событий	0.5
		Участие воспитанников (очное) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня. (грамоты, дипломы и т.д.)	
		от 1 до 10 событий	0.15
		от 11 и более событий	0.2

			Участие в городских мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья и развитию творческих способностей детей (День Здоровья, Губернаторские состязания, Самоотлорские роднички и др.)	Участие в городских мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья и развитию творческих способностей детей (День Здоровья, Губернаторские состязания, Самоотлорские роднички и др.)	5
3	Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы	Участие педагогического работника (да/нет) (приказ)	да	да	1
4	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так» и др.) (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.).	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так» и др.) (заявка, сертификат и т.д.).	15 10 5 2
			всероссийский	всероссийский	15
			региональный	региональный	10
			муниципальный	муниципальный	5
			на уровне МАДОУ	на уровне МАДОУ	2
			Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так» и др.) (заявка, сертификат и т.д.).	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогические инициативы», «А я делаю так» и др.) (заявка, сертификат и т.д.).	
			муниципальный	муниципальный	5

		<p>Уровень и статус участия в конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)</p>	<p>на уровне МАДОУ</p> <p>Результативное участие (дистанционно) в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 2</p> <p>всероссийский 1.5</p> <p>региональный 1</p> <p>муниципальный 0.5</p> <p>Участие (дистанционное) в конкурсах (грамоты, дипломы, сертификаты и т.д.)</p> <p>международный 2</p> <p>всероссийский 1.5</p> <p>региональный 1</p> <p>муниципальный 0.5</p> <p>Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и др. 5</p>	3
5	<p>Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника</p>	<p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период) (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)</p>	<p>до 2-х 0.2</p> <p>от 3-х и более 0.3</p>	

		<p>Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах) (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, приказ).</p> <p>Работа в комиссиях, жюри и др. (документы, свидетельствующие об участии в отчетный период: удостоверение, диплом, свидетельство, протокол, приказ).</p> <p>Участие педагога в инновационной работе (приказ).</p>	<p>на уровне МАДОУ</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p> <p>на уровне МАДОУ</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p> <p>Ресурсный методический центр (РМЦ)</p> <p>Организация работы, подготовка документации, мероприятий, подготовка педагогов в рамках РМЦ, РИП и т.д.</p> <p>Удовлетворенность заказчиков (родителей воспитанников) качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам анкетирования: - отсутствие обоснованных жалоб</p>	<p>0.1</p> <p>0.2</p> <p>0.3</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p> <p>0.7</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>0.5</p> <p>0.1</p>
6	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации.</p>		

		<p>Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (сценарии, фото, видео и т.д.)</p>	<p>Обеспечение информационной открытости деятельности, информирование потенциальных потребителей (родителей (законных представителей)) муниципальной услуги (подготовка материала для размещения презентационного материала мероприятий с родителями на телевизионном экране МАДОУ г. Нижневартовска ДС №41 «Росинка», в СМИ)</p>	
7	<p>Обеспечение качественного образования</p>	<p>Реализация программ (просмотров, мероприятий) поддержки одаренных детей. (приказ)</p>	<p>от 1 до 2 информационных презентаций (материалов) от 3 до 4 информационных презентаций (материалов) от 5 до 7 информационных презентаций (материалов)</p>	<p>0.05 0.1 0.5</p>
		<p>Разработка авторских программ, технологий, методов и приемов обучения</p>	<p>1</p>	
		<p>Руководство направлением работы</p>		
		<p>по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма</p>	<p>4</p>	
		<p>по профилактике пожарной безопасности</p>	<p>4</p>	
		<p>экологическое воспитание</p>	<p>4</p>	

		<p>опытно-экспериментальная деятельность</p> <p>деятельность с одаренными детьми</p> <p>профилактика экстремизма</p> <p>Работа в качестве руководителя в «творческой лаборатории» по направлениям развития ребенка</p> <p>физическое развитие (ФР)</p> <p>художественно-эстетическое развитие (ХЭР)</p> <p>социально-коммуникативное развитие (СКР)</p> <p>познавательное развитие (ПР)</p> <p>речевого развитие (РР)</p> <p>Работа в составе групп «творческой лаборатории» по направлениям развития ребенка</p> <p>физическое развитие (ФР)</p> <p>художественно-эстетическое развитие (ХЭР)</p> <p>социально-коммуникативное развитие (СКР)</p> <p>познавательное развитие (ПР)</p> <p>речевого развитие (РР)</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p> <p>0.05</p>
--	--	--	--

		Применение информационных технологий в образовательном процессе	Наличие собственного интернет ресурса	3
8	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости	Использование в работе здоровьесберегающих технологий (систем работы) (фотоматериалы+справка) Организация клубов здоровья сберегающей направленности (приказ)	0.1
9	Участие в общественной, социально значимой деятельности	Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации Профсоюзная работа	Отсутствие случаев травматизма, произошедших во время образовательного процесса Председатель ППО Заместитель председателя ППО Члены ПК ППО Да (заявка, отчет)	0.1 1 0.5 0.1 0.1

Приложение 20
к Положению о системе оплаты
труда работников

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МАДОУ**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Заместители заведующего, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых выплата на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	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
1.1.3.	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
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0 - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	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

Приложение 21
к Положению о системе оплаты
труда работников

**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, некавалифицированная 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%

Приложение 22
к Положению о системе оплаты
труда работников

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

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

**ПАРАМЕТРЫ
И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

N п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	предписания надзорных органов	- отсутствие; - наличие
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99% до 100%; - от 95% до 98%; - ниже 94%
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	коэффициент посещаемости детьми дошкольной образовательной организации от показателей, доведенных муниципальным заданием	- от 90% до 100%; - от 80% до 89%; - ниже 79%
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - ниже 94%
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие

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
		случаи травматизма с обучающимися во время образовательного процесса	- отсутствие
6.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- наличие результатов; - отсутствие результатов

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад № 41 «Росинка»

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания трудового коллектива №12
от 09.11.2017 года

Председатель: Р.А. Ротова
Секретарь: О.А. Донникова
Численность работников: 136 человек
Присутствовало: 112 человек

Повестка:

О рассмотрении проекта положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка».

Слушали:

Заведующего МАДОУ Ротову Р.А.: ознакомила с проектом положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка»:

Постановили:

Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка».

Проголосовали:

«За» - 112 человек
«Против» - нет
«Воздержались» - нет

Председатель собрания



Р.А. Ротова

Секретарь собрания



О.А. Донникова



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД №41 «РОСИНКА»

П Р И К А З

от 09.11.2017 № 398

Об утверждении Положения о системе по оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка»

На основании постановления администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
- Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №41 «Росинка» с приложениями.
2. Данное Положение считать вступившим в силу с момента его подписания и распространять на правоотношения, возникшие с 01.09.2017 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий



Р.А. Рогова