

Председатель Первичной профсоюзной
организации Нефтеюганского районного
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Детский сад «Солнышко»

А.В. Тергалинская
« ____ » _____ 2024 г.

Заведующий Нефтеюганского
районного муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения
«Детский сад «Солнышко»

А.С. Авершина
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников
Нефтеюганского районного муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения «Детский сад «Солнышко»

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2024 г.

пгт. Пойковский
2024 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 г. № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 г. № 786-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Нефтеюганского района». Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Нефтеюганского районного муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад «Солнышко» (далее соответственно – работники, Учреждение), и определяет:

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

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

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

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.07.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Основные условия оплаты труда

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

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

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

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; архивариус; делопроизводитель; калькулятор; секретарь	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня,	17 718

		по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
2.4.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); инженер- энергетик (энергетик); менеджер; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; эксперт; юриисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально- технического снабжения; начальник отдела охраны окружающей среды	21 409

4.2.	2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик);	22 443
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

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

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог	19 490

		дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель (реализующий программы СПО); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	22 443

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

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

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

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	младший специалист по охране труда ³	17 718
2.	специалист по охране труда ³	18 604
3.	главный (ведущий) специалист по охране труда ³	20 523
4.	специалист по закупкам ¹	17 718
5.	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ¹	19 490
6.	работник контрактной службы, контрактный управляющий ¹	21 409
7.	ведущий специалист	20 523

8.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ⁵	17 718
9.	специалист по персоналу ⁵	17 718
10.	специалист по подбору персонала ⁵	17 718
11.	специалист по пожарной профилактике ⁴	17 718
12.	системный администратор ²	18 604
13.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁶	20 523
14.	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁷	17 718
15.	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ⁸	17 718

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

⁴ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

⁵ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁶ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности».

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 года № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.6. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

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

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. 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 рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

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

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности

работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06. 2018 № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, полуторный размер за первые два часа работы, за	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

		<p>последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год,</p> <p>в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П</p>	
5.	<p>Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы</p>
6.	<p>Выплаты педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p>		
6.1.	<p>за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:</p>		
6.1.1.	<p>при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей</p>	<p>в размере 1100 рублей</p>	<p>применяется за 1 объект</p>
6.1.2.	<p>при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей</p>	<p>в размере 550 рублей</p>	<p>применяется за 1 объект</p>

6.2.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в дошкольных группах, в которых совместно обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья, и дети, не имеющие таких ограничений	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную	в размере 30% оклада	по факту нагрузки

	с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	(должностного оклада), ставки заработной платы	
6.9.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.10.	за работу, связанную с выполнением обязанностей заведующего производством	35% от оклада (должностного оклада)	устанавливается повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности
6.11.	за работу, связанную с перевозкой пассажиров	35% от оклада (должностного оклада)	устанавливается водителю транспортного средства, находящегося в собственности образовательной организации, соответствующего предъявляемым требованиям к стажу работы и занятого перевозкой пассажиров
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

			учреждениях Нефтеюганского района»
--	--	--	---------------------------------------

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

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным датам, профессиональным праздникам.

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности.

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

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

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям в номинациях:

- «Учитель года»;
- «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»;

- «Сердце отдаю детям»;
- «Учитель родного языка и литературы»;
- «Педагог-психолог года»;
- «Руководитель года образовательной организации»;
- «Лучший преподаватель-организатор ОБЖ (БЖД)»;
- «Педагогический дебют».

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

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

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

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

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ 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%

4.4.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

– за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

– за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.4.2. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№	Наименование	Диапазон выплаты	Условия	Периодичность
---	--------------	------------------	---------	---------------

п/п	выплаты		осуществления выплаты	осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам, специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		0% - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	рабочим, учебно-вспомогательному персоналу за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое

			Федерации	лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
		5000 рублей	Победителю (1 место) в конкурсе «Педагог Года»	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 5%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений,	ежемесячно

			педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.			полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
6.	Доплата за работу в сельской местности	2000 рублей	руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности	ежемесячно

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей дошкольных и общеобразовательных организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Дошкольная образовательная организация	до 100 чел.	40 000
		от 101 чел. до 200 чел.	45 000
		от 201 чел. до 300 чел.	50 000
		301 чел. и выше	55 000
2.	Общеобразовательная организация	до 300 чел.	50 000
		от 301 чел. до 950 чел.	55 000
		951 чел. и выше	65 000

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организаций дополнительного образования от контингента обучающихся в учреждении не зависят и составляют 45000 рублей.

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) в учреждении по данным официальной статистической отчетности на отчетную дату	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 100 чел.	28 000
		от 101 чел. до 200 чел.	31 500
		от 201 чел. до 300 чел.	35 000
		301 чел. и выше	38 500
2.	Общеобразовательная организация	до 300 чел.	35 000
		от 301 чел. до 950 чел.	38 500
		951 чел. и выше	45 500

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организаций дополнительного образования от контингента обучающихся в учреждении не зависят и составляют 31500 рублей.

В случае изменения (увеличения) численности воспитанников, учащихся в учреждении после сдачи официальной статистической отчетности по причине ввода объекта образования в эксплуатацию по окончании строительства, капитального

ремонта, размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается с даты начала функционирования объекта образования в зависимости от численности воспитанников, учащихся в учреждении в соответствии с утвержденным руководителем комплектованием групп, классов.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение требований настоящего Положения.

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

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

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

5.8.1. в дошкольных образовательных организациях:

- у руководителя – 4;

- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4.

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

5.9. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

Праздничными днями и профессиональным праздникам считать:

- 23 февраля и 8 Марта;
- День учителя (День дошкольного работника);
- День округа.

Размер единовременной премии составляет 10000 рублей.

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

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

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента,

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

6.5. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата:

- за ученую степень «Доктор наук» – 2500 рублей;
- за ученую степень «Кандидат наук» – 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

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

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 5, 6 таблицы 7 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в разделе

6 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.9. Отдельным категориям работников Учреждения с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

6.10. Для обеспечения социальной защищенности работников организации, членов их семей устанавливаются выплаты социального характера:

6.10.1. Единовременное денежное вознаграждение работникам, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

– по должностям «руководитель», «заместитель руководителя», «педагогические работники», «руководитель структурного подразделения» - в размере 170000 рублей;

– по должностям категории «Служащие» (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью) – в размере 100000 рублей;

– по должностям категории «Учебно-вспомогательный персонал» - в размере 80000 рублей;

– по должностям категории «Рабочие» - в размере 60000 рублей.

6.10.2. Материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник предоставляет руководителю организации:

– заявление о предоставлении выплаты;

– копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;

– копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

6.10.3. Материальная помощь близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

Для получения материальной помощи близким родственникам (супруг(а), родители, дети) в случае смерти работника один из его близких родственников в порядке родства (супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю организации:

– заявление о предоставлении выплаты;

– копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;

– копию свидетельства о смерти.

Копии документов заверяются кадровой службой организации при предъявлении оригиналов документов.

6.10.4. Выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50 лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 20 лет в размере 10 000 рублей.

Для получения выплаты работник предоставляет руководителю организации:

- заявление о предоставлении выплаты;
- заверенную надлежащим образом копию паспорта.

Выплаты социального характера, предусмотренные подпунктами 6.10.1 – 6.10.4 настоящего пункта, производятся на основании приказа руководителя организации.

Финансирование расходов, направляемых на выплаты социального характера, осуществляется за счет средств бюджета Нефтеюганского района.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В объеме иных выплат учитываются:

- средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения;
- средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента.

Приложение № 1 к
Положению по
установлению системы
оплаты труда

Содержание и объем дополнительной работы

№	Содержание работы	Процент доплаты
1.	Уход за растениями (поливка, подкормка, пересаживание, замена земли в горшках) в зимнем саду	5-10%
	Уход за растениями (посадка, уход за рассадой и высадка рассады в грунт, полив в весенне-летний период)	5-30%
2.	Уход за животными (кормление, чистка аквариумов, замена фильтров)	5-10%
3.	Уборка снега вручную в период обильных снегопадов	5-30%
4.	Погрузочно-разгрузочные работы	5-30%

Приложение № 2 к Положению по
установлению системы оплаты труда

Контрольная карта
для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности (педагогический персонал)

Наименование образовательной организации		Ф.И.О. сотрудника		Оцениваемый период			Дата заполнения
НРМ ДОБУ «Д/с «Солнышко»				с «1» сентября 202__ г. по «31» августа 202__ г.			
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание	
1.Выполнение плановых показателей, в соответствии с муниципальным заданием	1.1. Удовлетворенность родителей работой педагога (результаты анкетирования)	60% и более	1			Справка старшего воспитателя.	
		Менее 60%	0				
2. Организация различных форм взаимодействия с социокультурными организациями в рамках расширения образовательного пространства	2.1. Участие в социально-значимых акциях, движениях, конкурсах, соревнованиях (личное участие, участие воспитанников, родителей)	участие	1			Подтверждающий документ (сертификат, приказ)	
3. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	3.1. Отсутствие замечаний по результатам контроля образовательной деятельности	отсутствие	1			Справка старшего воспитателя.	
		наличие	0				
4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	4.1. Наличие авторских публикаций, выполненных, выполненных в отчетный период	наличие	1			Справка старшего воспитателя.	
		отсутствие	0				
5. Реализация портфеля проектов «Доступное дополнительное образование для детей в Югре»	5.1. Реализация дополнительной программы в рамках кружковой работы.	наличие	1			Справка старшего воспитателя.	
		отсутствие	0				
6. Собственная педагогическая деятельность	6.1. Наставничество (сопровождение педагогических работников с опытом работы до трёх лет)	наличие	1			Подтверждающий документ (сертификат, приказ),	
		отсутствие	0				
	6.2. Участие в инновационной деятельности	наличие	1				

		отсутствие	0			решение педсовета, старшего воспитателя
7. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	7.1. Отсутствие случаев травматизма воспитанников	соответствует требованиям	1			Справка специалиста ОТ
		не соответствует требованиям	0			
	7.2. Создание образовательной инфраструктуры в ДОУ (музеи, выставки, площадки и т.д. в холлах и на территории)	наличие	1			Справка старшего воспитателя.
		отсутствие	0			
8. Общественная удовлетворенность	8.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			При наличии справка руководителя. заместителя
		наличие	0			
Итого			10			

Заключение Комиссии:

Итоговый процент и сумма выплаты в рублях _____ / _____

Председатель комиссии		
Секретарь комиссии:		
Члены комиссии:		

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____

подпись/Ф.И.О./дата

Контрольная карта

для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности старшего воспитателя (методиста) образовательной организации

Наименование образовательной организации	Ф.И.О. сотрудника	Оцениваемый период			Дата заполнения	
НРМ ДОБУ «Д/с «Солнышко»		с «01» сентября 202__ г. по «31» августа 202__5 г.				
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1. Своевременное выполнение плановых	1.1. Отсутствие замечаний по итогам проведения инвентаризации, проверок контролирурующих органов	отсутствие	1			Подтверждающий документ
		наличие	0			

показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)						
2. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	2.1. Отсутствие предписаний Службы по контролю и надзору по итогам контрольных мероприятий	отсутствие	1			Подтверждающий документ
		наличие	0			
		отсутствие проверок	0			
	2.2. Ведение официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и соответствие формату предоставления в нем информации в соответствии с приказом Рособнадзора от 29.05.2014 года №785	соответствует	2			Мониторинг, отчет
не соответствует	0					
3. Продуктивность реализации программы развития учреждения	3.1. Наличие инновационной деятельности в ДОУ, проектирование организационно-нормативных документов, регламентирующих и регулирующих воспитательно-образовательный процесс в рамках экспериментальной деятельности;	наличие	1			Приказ
		отсутствие	0			
	3.2. Исполнение плана методической работы учреждения	более 90%	1			Отчет
		менее 90%	0			
4. Качество и своевременность предоставления отчетной документации	4.1 Наличие замечаний от специалистов ДОиМП НР, руководителя учреждения	наличие	0			При наличии замечания, справка руководителя
		отсутствие	1			
6. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	6.1. Создание образовательной инфраструктуры в ДОУ (музеи, выставки, площадки и т.д. в холлах и на территории)	наличие	1			
		отсутствие	0			
5. Развитие кадрового потенциала	5.1. Доля педагогических работников от запланированных прошедших аттестацию на заявленную категорию и/или на соответствие занимаемой должности	100%	1			План-график, Отчет
		Менее 100%	0			
6. Общественная удовлетворенность	6.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, со стороны всех участников образовательного процесса (сотрудники ДОУ, родители, дети)	отсутствие	1			При наличии замечания, справка руководителя
		наличие	0			
Итого			10			

Заключение Комиссии:

Итоговый процент и сумма выплаты в рублях _____ / _____

Председатель комиссии		
Секретарь комиссии:		
Члены комиссии:		

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен _____

подпись/Ф.И.О./дата

Контрольная карта

для проведения оценки интенсивности и высоких результатов профессиональной деятельности (начальник отдела МТС, ведущий специалист (по закупкам))

Наименование образовательной организации	Ф.И.О. сотрудника	Оцениваемый период			Дата заполнения	
НРМ ДОБУ «Д/с «Солнышко»		с «1» сентября 202__ г. по «31» августа 202__ г.				
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1. Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на выполнение услуг (работ)	1.1. Исполнение финансовых показателей по расходам по итогам финансового года	98% и более 95-97% ниже 95%	2 1 0			
	1.2. Соблюдение установленных сроков сдачи экономической, бухгалтерской, налоговой и финансовой отчетности	соблюдение сроков нарушение сроков	1 0			
	1.3. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие наличие	1 0			
	1.4. Отсутствие замечаний выявленных при проведении проверок, ревизий, контрольных мероприятий финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие наличие	1 -1			
2. Соответствие деятельности образовательной	2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзор, ОНД, КРУ и т.д.)	отсутствие наличие	1 0			
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководства	отсутствие	1			

организации требованиям законодательства	учреждения, департамента образования, МКУ «ЦБО»	наличие	0			
	2.3. Своевременное и качественное размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru	соблюдение сроков нарушение сроков	1 0			
3. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	3.1. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	соблюдение нарушение	1 0			
	3.2. Отсутствие случаев травматизма обучающихся и работников	отсутствие наличие	1 -1			
4. Качественное и своевременное исполнение отдельных поручений руководителя	4.1. Отсутствие замечаний по исполнению поручений	отсутствие наличие	1 0			
5. Участие в общественной жизни	5.1. Активное участие в общественной жизни коллектива, учреждения, поселения, района, округа	активное участие	2			
		пассивное участие	1			
		не участвовал	0			
Итого			15			

Заключение Комиссии:

Итоговый процент и сумма выплаты в рублях _____ / _____

Председатель комиссии		
Секретарь комиссии:		
Члены комиссии:		

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен

_____ / _____
подпись/Ф,И,О./дата

Контрольная карта
для проведения оценки интенсивности и высоких результатов профессиональной деятельности (ведущий специалист (по кадрам))

Наименование образовательной организации		Ф.И.О. сотрудника		Оцениваемый период			Дата заполнения
НРМ ДОБУ «Д/с «Солнышко»				с «1» сентября 202__ г. по «31» августа 202__ г.			
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание	
1. Качественное выполнение должностных обязанностей	1.1. Соблюдение установленных сроков сдачи статистической отчетности, отчетности СФР	соблюдение сроков нарушение сроков	2 -1				
	1.2. Соблюдение сроков внесения данных в программный продукт 1С	соблюдение сроков нарушение сроков	2 -1				
	1.3. Отсутствие замечаний выявленных при проведении проверок, ревизий, контрольных мероприятий соответствующей деятельности	отсутствие наличие	1 0				
2. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов (Рособрнадзор, ГИТ и т.д.)	отсутствие наличие	2 -1				
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения, департамента образования, МКУ «ЦБО»	отсутствие наличие	1 0				
	2.3. Своевременное и качественное размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru, мониторинг-Югра, электронный детский сад	соблюдение сроков нарушение сроков	2 -1				
3. Качественное и своевременное исполнение отдельных поручений руководителя	3.1. Отсутствие замечаний по исполнению поручений	отсутствие наличие	2 0				
4. Участие в общественной жизни	4.1. Активное участие в общественной жизни коллектива, учреждения, поселения, района, округа	активное участие пассивное участие не участвовал	2 1 0				
5. Осуществление мероприятий по обеспечению комплексной безопасности, комфортных условий образовательного процесса	5.1. Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	соблюдение нарушение	1 -1				
Итого			15				

Заключение Комиссии:

Итоговый процент и сумма выплаты в рублях _____ / _____

Председатель комиссии		
Секретарь комиссии:		
Члены комиссии:		

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен

_____ / _____
подпись/Ф.И.О./дата

Контрольная карта

для проведения интенсивности и высоких результатов профессиональной деятельности (учебно-вспомогательный персонал, рабочие)

Наименование образовательной организации		Ф.И.О. сотрудника		Оцениваемый период			Дата заполнения
НРМ ДОБУ «Д/с «Солнышко»				с «1» сентября 202__ г. по «31» августа 202__ г.			
Показатели эффективности	Критерии эффективности	Параметры показателя	Максимально возможная оценка (в процентах)	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание	
1. Участие в благоустройстве помещений и территории ДОУ	В летний период	участие не участвовал	2 0				
	В зимний период	участие не участвовал	4 0				
2. Активное участие в общественной жизни	Активное участие в общественной жизни коллектива, учреждения, поселения, района, округа	активное участие пассивное участие не участвовал	2 1 0				
3. Качественное и своевременное исполнение отдельных поручений руководителя	3.1. Отсутствие замечаний по исполнению поручений	отсутствие наличие	1 0				

4.Соблюдение мер ТБ, ОТ, ПБ, СанПиН	5.1. Отсутствие замечаний	соблюдение нарушение	1 -1			
		Итого	10			

Заключение Комиссии:

Итоговый процент и сумма выплаты в рублях _____ / _____

Председатель комиссии		
Секретарь комиссии:		
Члены комиссии:		

С результатом проверки контрольной карты ознакомлен и согласен

_____ /
подпись/Ф,И,О./дата

Приложение № 3 к Положению по
установлению системы оплаты труда

Выплата по итогам работы за год

№ п/п	Условия выплаты	% от должностного оклада
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства	0-25%
2.	Степень вовлеченности воспитанников в дополнительных платных образовательных услугах (более 70% воспитанников группы пользуются платными услугами)	0-25%
3.	Разработка дизайнерских решений при оформлении ДОУ (по объему работ)	0-25%
4.	Срочное выполнение внеплановых работ в целях соблюдения СанПиН, норм ТБ	0-25%
5.	Оформление материалов к выставкам, конкурсам и т.п.	0-25%