



**Изменения (дополнения) № 16 от 28.12.2023
в Коллективный договор
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2024 годы
(регистрационный номер 132011 от 28.07.2020)**

Внести в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2024 годы от 28.07.2020 (ред. от 04.12.2020, 19.02.2021, 08.04.2021, 07.09.2021, 01.10.2021, 20.12.2021, 21.03.2022, 05.05.2022, 25.05.2022, 10.08.2022, 17.10.2022, 14.11.2022, 24.11.2023) следующие изменения:

1. Таблицу Приложения № 3 к Коллективному договору «Список профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»: изложить в новой редакции:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	5
2.	Заместитель заведующего по административной и хозяйственной части	5
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Начальник хозяйственного отдела	5
5.	Клавошник	3

2. Приложение № 2 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2024 годы «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящим изменениям (дополнениям).

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

Председатель
первичной Профсоюзной организации
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»

О.Г. Дылева
« 25 » 01 2024 г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»

Н.В. Сивецкая
« 25 » января 2024 г.



Приложение №1
к изменениям (дополнениям) к Коллективному договору
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2024 годы
от 28.12.2023.

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Росинка» (далее соответственно – работники, учреждение), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат с учетом мнения работников первичной профсоюзной организации учреждения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

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

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

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

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера МРОТ (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

В расчете МРОТ не учитываются выплаты, не связанные с оплатой труда, которые носят социальный характер и согласно п.7.2.4. Коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор	16 094
2.2.	3 квалификационный уровень	шеф-повар; начальник хозяйственного отдела	17 718
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности		

служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист	17 718

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.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
2.3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	20 523

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

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик производственных помещений, портной, кладовщик, кухонный рабочий, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и	14 766

		ремонт здания, дворник	
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	повар, плотник	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, установленные с учетом требований профессиональных стандартов, приведены в таблице 4.

Таблица 4

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

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

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

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

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

Таблица 5

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

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

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

Таблица 6

№ п/п	Наименование доплаты	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных образовательных учреждений (в руб.)
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1600

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

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

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

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

Размер персональной доплаты к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада), с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 2.6.1 – 2.6.3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в пункте 6 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

2.7. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

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

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

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

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником учреждения с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата осуществляется из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определённому объёму педагогической работы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со <u>статьей 153</u> Трудового кодекса Российской Федерации с учетом <u>постановления Конституционного Суда</u>	оформляется приказом руководителя по согласованию сторон

		Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере; продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом <u>Постановления</u> Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором Почасовая оплата труда работника за пределами основного времени за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	35% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации Производится за фактически отработанное время в одинарном размере не более чем за: 4 часа 48 минут в день в группе при 12 часовом режиме работы учреждения	оформляется приказом заведующего по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 129, 133, 151, Трудового кодекса Российской Федерации
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		

6.1.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2.	за руководство методическими объединениями	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
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 работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	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

7.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

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

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

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

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

Деятельность комиссии регулируется Положением о порядке распределения стимулирующих выплат.

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 учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы служащим определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заведующий учреждением, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер) и служащих (начальник хозяйственного отдела, шеф-повар) и устанавливается по итогам работы за месяц с учетом степени напряженности выполняемой работы и достигнутых результатов. Максимальный размер выплаты составляет 50%.

Для вновь принятых работников выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок 1 год в размере 10%.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается на основании решения Комиссии, на основе анализа средств от приносящей доход деятельности, но не более 5% от общего объема доходов за квартал и выплачивается ежемесячно.

Выплата за интенсивность высокие результаты работы устанавливается по основной занимаемой должности, за исключением лиц, принятых на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, принятых на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	25%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	25%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	25%
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	25%
5.	Несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, инвентаря, инструментов, оборудования, нанесение ущерба имуществу учреждения	25 %
6.	Нарушений требований СанПиН	25%
7.	Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	25 %

4.3. Выплата за **качество** выполняемых работ устанавливается в % от повышенного оклада (должностного оклада) работника в соответствии с показателями и

критериями оценки эффективности деятельности работников согласно приложению № 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка».

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно.

Размер выплаты за качество выполняемых работ за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается на основании решения Комиссии, на основе анализа средств от приносящей доход деятельности, но не более 5% от общего объема доходов за квартал и выплачивается ежемесячно.

Оценка качества выполняемых работ проводится комиссией.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

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

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

4.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в соответствии с Приложением № 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка».

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

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) производится на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (заведующий учреждением, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер) и служащих (начальник хозяйственного отдела, шеф - повар).

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

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

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

Отработанное время определяется по табелю учёта рабочего времени. Из отработанного времени исключаются листки нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за год.

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

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

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

Перечень условий для премирования работников учреждения:

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается:

– работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

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

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%

4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
----	----------------------------------	-----

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 10.

Таблица 10

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	специалистам (за исключением педагогических), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		15% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	

		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	присуждение награды автономного округа (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с	специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

		<p>локальным нормативным актом учреждения</p>	<p>всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности</p>	
		<p>в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения</p>	<p>за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности</p>	<p>единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда</p>
3.	<p>Выплата по итогам работы за год</p>	<p>0-1,0 фонда оплаты труда работника</p>	<p>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</p>	<p>1 раз в год</p>

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

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

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

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

Размер оклада (должностного оклада) руководителя приведен в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Контингент обучающихся (воспитанников)	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	Дошкольное образовательное учреждение	от 401 чел. до 800 чел.	50 000

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приведены в таблице 12.

Таблица 12

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Размер должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе (руб.)	Размер должностного оклада заместителя заведующего по административно-хозяйственной части (руб.)	Размер должностного оклада главного бухгалтера (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Дошкольное образовательное учреждение	35 000	35 000	35 000

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

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

– несоблюдение требований настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ И ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. К иным выплатам относятся:

– единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

– единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– единовременная выплата молодым специалистам.

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

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

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

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

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

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

Учитываются средства на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом 1.6 настоящего Положения.

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

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

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

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 1. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе**

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы на:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/показатели	Максимальное количество
1.Повышение качества результатов деятельности	8%
1.1. Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр.: федеральный уровень – 0,5 % (не более 2%) региональный, окружной и муниципальный уровень – 1 % (не более 2)	4%
1.2. Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами в профессиональных конкурсах (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах: федеральный и региональный уровень – 1 %, но не более 2 муниципальный уровень – 1%, но не более 2	4%
2.Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения	11%
2.1. Высокий уровень комплексной безопасности воспитанников: отсутствие случаев детского травматизма во время воспитательно-образовательного процесса, несчастных случаев, безопасное состояние прогулочных участков и игрового оборудования за отчетный месяц. отсутствие нарушений – 2 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	2%
2.2. Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников (за исключением молодых специалистов и вновь принятых): более 70% –5% 50% - 69% – 2% 30% - 49% – 1 % менее 30% – 0 %	5%
2.3. Высокое качество работы по осуществлению контроля за состоянием воспитательно-образовательного процесса, организации питания воспитанников, соблюдение СанПиН, режима дня отсутствие замечаний (нарушений) - 2 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	2%
2.4. Обобщение опыта работы педагогического коллектива на федеральном, окружном и муниципальном уровнях	2%
3.Высокий уровень управленческой деятельности	4%
3.1. Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами более 70% от списочного состава) за отчетный период	2 %
3.2. Высокий уровень разработки и предоставления документации (своевременность и качество) образовательных программ, проектов приказов, положений, планов, аналитических справок по итогам контролей, ответов на письма отчетов по запросам вышестоящих органов и других документов. отсутствие замечаний – 2 %	2 %

Критерии/показатели	Максимальное количество
наличие – 0 %	
4.Повышение открытости учреждения	27%
4.1. Участие учреждения, педагогических работников в экспериментальной и инновационной работе на муниципальном, региональном и федеральном уровне за отчетный период на основании приказа (<i>показатель берется по наивысшему проценту и не суммируется</i>) Муниципальный уровень -5 % Региональный уровень -10 % Федеральный уровень -15 %	15 %
4.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений, в том числе в департамент образования администрации города Лангепаса: отсутствие – 1 % наличие – 0 %	1 %
4.3. Наличие положительных материалов о деятельности учреждения на телевидении, в газете, в профессиональных печатных изданиях (личное участие, без учета публикаций педагогов)	1 %
4.4. Взаимодействие с муниципальными образовательными организациями, учреждениями культуры, досуга, спортивными учреждениями и общественными организациями города: наличие совместно реализуемых программ, проектов, планов, мероприятий не менее пяти – 2% отсутствие – 0 %	2 %
4.5. Выполнение важных и срочных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения за отчетный месяц	5%
4.6. Формирование позитивного имиджа учреждения: - наличие положительных материалов о деятельности учреждения в социальных сетях (не менее 5 публикаций в месяц) -2% - наличие обновленной информации на официальном сайте 1%;	3%
Всего	50%

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 2. Главный бухгалтер**

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы на:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/показатели	Максимальное количество
1.Повышение качества результатов деятельности	10%
1.1. Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	5%
1.2. Своевременная организация работ по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 %
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения	20%
2.1. Своевременное полное и достоверное предоставление бухгалтерской отчетности, соблюдение сроков сдачи отчетности несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности минус -10%	5%

Критерии/показатели	Максимальное количество
2.2. Качественная и своевременная обработка первичных документов	5%
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением, вышестоящих и инспектирующих организаций	5%
2.4. Соблюдение в учреждении системы документооборота	5%
3. Высокий уровень управленческой деятельности	15%
3.1. Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда, обеспечение выплаты минимального размера оплаты труда, выплаты в соответствии с Указом президента	3%
3.2. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	5%
3.3. Эффективное управление коллективом работников бухгалтерии	2%
3.4. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регламентирующих работу учреждения)	5%
4. Повышение открытости учреждения	5%
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в департамент образования и молодежной политики администрации города Лангепаса (в части начисления родительской платы и компенсации) - при наличии жалоб - минус 5%	2%
4.2. Своевременное размещение информации на сайте bus.gov.ru: наличие обновленной актуальной информации об учреждении	3%
Всего	50%

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 3. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы на:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/показатели	Максимальное количество
1. Повышение качества результатов деятельности	7%
1.1. Осуществление качественного ежедневного контроля за хозяйственным обслуживанием, надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, групп, кабинетов, и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	2%
1.2. Организация качественной своевременной работы по ремонту помещений, благоустройству, озеленению и уборке территории от мусора в летне-осенний период, уборке территории, пожарных лестниц от снега, наледи в весенне-зимний период	2%
1.3. Высокая сохранность имущества ДООУ, организация его учета и хранения	1%
1.4. Высокое качество работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами, обеспечение контроля за результатами их деятельности, учет рабочего времени.	2%
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения	11%

Критерии/показатели	Максимальное количество
2.1. Соблюдение требований обеспечения комплексной безопасности, не требующих капитальных вложений: отсутствие нарушений – 2 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	2%
2.2. Своевременность и качество заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения отсутствие нарушений – 2 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	2%
2.3. Своевременное и качественное исполнение приказов, указаний заведующего учреждением и его заместителей, вышестоящих и инспектирующих организаций.	2%
2.4. Качество организации питания в соответствии с требованиями СанПиН: отсутствие обоснованных жалоб/замечаний по организации питания – 2 % вспышка пищевой интоксикации – минус 5 %	2%
2.5. Отсутствие случаев травматизма, связанных с неисправностью оборудования в помещениях и на территории учреждения отсутствие – 2 % наличие – минус 5 %	2%
2.6. Отсутствие случаев нерационального использования электро-, тепло-водо- и др. ресурсов, оборудования. отсутствие нарушений – 1 % наличие нарушений (замечаний) – 0 %	1%
3. Высокий уровень управленческой деятельности	7%
3.1. Разработка и своевременное внесение дополнений и изменений в локальные акты (приказы, положения, инструкции, Паспорта учреждения и др.)	2%
3.2. Эффективное управление коллективом младшего обслуживающего персонала: Текущая текучесть кадров в отчетном периоде: менее 5% – 5 % более 5% – 0 %	2%
3.3. Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, своевременность и качество предоставления отчетности.): отсутствие – 2 % наличие – 0 %	2%
4. Повышение открытости учреждения	29%
4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний со стороны администрации на работу пищеблока, обоснованных жалоб воспитателей, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда: отсутствие – 5 % наличие – 0 %	2%
4.2. Своевременная и качественная подготовка различной отчетности: заполнение Модуля энергосбережения и повышения энергетической эффективности учреждения, ТП-2 отходы, информатизация и другие электронные мониторинги (подтверждается наличием конкретных мероприятий, видов работ и др.)	2%
4.3. Высокое качество инновационной деятельности, направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности	5%
4.4. Высокое качество инновационной деятельности направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности	5 %
4.5. Участие в конкурсных мероприятиях различных уровней (по рекомендациям департамента образования администрации города Лангепаса):	15%

Критерии/показатели	Максимальное количество
окружной уровень –15 %	
муниципальный уровень – 8 %	
отсутствие – 0 %	
Всего	50 %

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 4. Педагогические работники (воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию)**

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы на:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/Показатели	Максимальное количество								
1. Интенсивность и высокие результаты работы с детьми	12%								
1.1. Проведение мероприятий на высоком уровне (клубный час, акции, КВН, концерты, театральные постановки) <i>Индикатор оценки: фотоотчёты, размещение на официальном сайте или в группе ВКонтакте, сценарий/ конспект/ конспект мероприятия</i>	4%								
1.2. Результативность и зафиксированное участие детей (команды) в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и т.д. <u>различного уровня</u> (вне зависимости от количества детей): <u>очно</u> – 3% <u>заочно/дистанционно</u> – 2% (1 диплом/грамота) <i>Индикатор оценки: Портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i>	5 %								
1.3. Превышение плановых показателей посещаемости: <table border="0"> <tr> <td><u>для возраст.категории 1-3 г.</u></td> <td><u>для в возраст.катег.3-8 л.</u></td> </tr> <tr> <td>до 40% - 1</td> <td>до 50% - 1</td> </tr> <tr> <td>от 40-60 - 2</td> <td>от 50-70% - 2</td> </tr> <tr> <td>от 60% и выше – 3</td> <td>от 70% и выше – 3</td> </tr> </table> <i>Индикатор оценки: табель посещаемости</i>	<u>для возраст.категории 1-3 г.</u>	<u>для в возраст.катег.3-8 л.</u>	до 40% - 1	до 50% - 1	от 40-60 - 2	от 50-70% - 2	от 60% и выше – 3	от 70% и выше – 3	3%
<u>для возраст.категории 1-3 г.</u>	<u>для в возраст.катег.3-8 л.</u>								
до 40% - 1	до 50% - 1								
от 40-60 - 2	от 50-70% - 2								
от 60% и выше – 3	от 70% и выше – 3								
2.Повышение профессионализма и открытости учреждения	38%								
2.1. Включение педагога в инновационную методическую работу и зафиксированное участие в педагогических советах, ГПС, МО и др. <i>Индикатор оценки: приказы, материалы мероприятий, выступлений</i>	3%								
2.2. Участие и результативность педагога: <u>в профессиональных конкурсах:</u> <u>очно:</u> участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) <u>заочно:</u> участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) <u>в тематических интернет-конкурсах</u> – призовое место – 1 % в иных конкурсах социально-общественной направленности муниципального и окружного уровня - 1% <i>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы, приказ)</i>	6%								

<p>2.3. Общественная и профессиональная активность педагога: – участие в городских спортивных мероприятиях, а также в мероприятиях, проводимых учреждениями и организациями города – 2%; – участие в составе команды при подготовке учреждения к значимым событиям, конкурсам, мероприятиям, участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление декораций; подготовка костюмов, изготовление атрибутов), участие в мероприятиях по реализации общесадовых проектов, оформление зала, помещений к праздникам –4%; <u>Индикатор оценки: приказ, протоколы, заявка участника, портфолио достижений (грамоты, дипломы, конструкт мероприятия, фотоотчёт)</u></p>	6 %
<p>2.4. Наставничество начинающих педагогов (по факту проведения мероприятий), сопровождение аттестуемых педагогов <u>Индикатор оценки: приказ, план работы, фотоотчет</u></p>	1%
<p>2.5. Высокое качество реализации проектов в рамках социального партнерства с образовательными учреждениями (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования), учреждениями культуры и спорта, учреждениями и организациями г.Лангепаса (ГИБДД, МЧС, АНО и т.п.), общественными объединениями и организациями <u>Индикатор оценки: наличие приказа о сотрудничестве, планов работы, разработанных и утвержденных программ, проектов, проведение совместных мероприятий (по факту проведения мероприятий)</u></p>	5%
<p>2.6. Публикация авторского мероприятия в средствах массовой информации, ведение официального сайта учреждения, размещение информации в социальных сетях. <u>Индикатор оценки: материалы газеты, печатных изданий, ссылки на страницы в социальных сетях</u></p>	3%
<p>2.7. Исполнительская дисциплина, отсутствие нарушений должностной инструкции, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений <u>Индикатор оценки: тетрадь замечаний, служебные записки</u></p>	2%
<p>2.8. Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей – 3%. Наличие случаев травматизма – минус 5%</p>	3%
<p>2.9. Взаимозаменяемость и взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы <u>Индикатор оценки: по данным руководителей структурных подразделений</u></p>	1%
<p>2.10. Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами более 70% от списочного состава) <u>Индикатор оценки: факт проведения мероприятий</u></p>	5%
<p>2.11. Заполнение отчёта в электронном формате на цифровой платформе Smart School Pro</p>	2%
<p>2.12. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчётный период.</p>	1%
<p>Всего:</p>	50%

**Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 5. Педагогические работники (старший воспитатель)**

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы за:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/Показатели	Максимальное количество
1.Повышение качества результатов деятельности	19%

<p>1.1. Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах: - федеральный и региональный уровень – 1%, но не более 3% - муниципальный уровень – 0,5%, но не более 2% <u>Индикатор оценки: Портфолио достижений (грамоты, дипломы)</u></p>	5%
<p>1.2. Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр.: федеральный уровень – 3% региональный, окружной и муниципальный уровень – 2% <u>Индикатор оценки: Портфолио достижений (грамоты, дипломы)</u></p>	5 %
<p>1.3. Оказание дополнительных платных услуг (фактически действующих): 5 и более видов услуг – 5 % от 1 до 4 видов услуг – 2 % <u>Индикатор оценки: приказ</u></p>	5%
<p>1.4. Реализация общесадовых проектов <u>Индикатор оценки: наличие плана мероприятий по реализации проектов, проведение мероприятий по факту</u></p>	4%
<p>2. Повышение профессионализма и открытости учреждения</p>	31%
<p>2.1. Участие и результативность педагога: в профессиональных конкурсах - 6%: очно: участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) заочно: участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) в тематических интернет-конкурсах – призовое место – 1 % в иных конкурсах социально-общественной направленности муниципального и окружного уровня - 1% <u>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы, приказ)</u></p>	6%
<p>2.2. Общественная и профессиональная активность педагога: – участие в городских акциях, спортивных мероприятиях, а также в мероприятиях, проводимых учреждениями и организациями города – 2%; – участие в составе команды при подготовке учреждения к значимым событиям, конкурсам, мероприятиям, участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление декораций; подготовка костюмов, изготовление атрибутов); оформление зала, помещений к праздникам – 4%; <u>Индикатор оценки: приказ, протоколы, заявка участника, портфолио достижений (грамоты, дипломы)</u></p>	6 %
<p>2.3 Наставничество (по факту нагрузки): начинающих педагогов, сопровождение аттестуемых педагогов. Наставничество начинающих педагогов (по факту проведения мероприятий), сопровождение аттестуемых педагогов <u>Индикатор оценки: приказ, план работы</u></p>	1%
<p>2.4. Высокое качество реализации проектов в рамках социального партнерства с образовательными учреждениями (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования), учреждениями культуры и спорта, учреждениями и организациями г. Лангепаса (ГИБДД, МЧС, АНО), общественными объединениями и организациями (не менее 5 соглашений) <u>Индикатор оценки: наличие приказа, план работы, разработанных и утвержденных программ, проектов, совместных планов, проведение совместных мероприятий (по факту проведения мероприятий)</u></p>	3%
<p>2.5. Публикация авторского мероприятия в средствах массовой информации, ведение официального сайта учреждения, размещение информации в официальных социальных сетях (без учета педагогов) <u>Индикатор оценки: материалы газеты, печатные издания, ссылки на страницы в социальных сетях, приказ.</u></p>	2%
<p>2.6. Исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений, отсутствие нарушений должностной инструкции <u>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</u></p>	2%

2.7. Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей Наличие случаев травматизма – минус 5%	3%
2.8. Высокий уровень (своевременность и качество подготовки диагностической, аналитической информации, отчётов и другой отчётной информации за отчётный месяц)	2%
2.9. Высокое качество ведения документации по оказанию дополнительного образования детей	2%
2.10. Активное участие в разработке Программы развития учреждения, образовательных программ, проектов и подготовке материалов на конкурсы различных уровней за отчётный период	2%
2.11. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчётный период	2%
Всего:	50%

Перечень критериев и показателей за качество выполняемой работы
Таблица 6. Педагогические работники
(учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)

ФИО работника:

Для установления выплаты за качество выполняемой работы на:

Период оценки деятельности: 3 месяца

Критерии/Показатели	Максимальное количество
1. Интенсивность и высокие результаты работы с детьми	12%
1.1. Проведение мероприятий на высоком уровне (клубный час, акции, КВН, концерты, театральные постановки) <i>Индикатор оценки: Фотоотчёты, размещение на официальном сайте или в группе ВКонтакте, сценарий/ конспект/ конспект мероприятия</i>	4 %
1.2. Результативность и зафиксированное участие детей (команды) в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и т.д. <u>различного уровня</u> (вне зависимости от количества детей): <u>очно</u> – 2% <u>заочно/дистанционно</u> – 2 % (1 диплом/грамота) <i>Индикатор оценки: Портфолио достижений (грамоты, дипломы)</i>	4 %
1.3. Дополнительная работа с воспитанниками со статусом ОВЗ или инвалидностью (по заключению ТПМПК) - 1% за одного ребенка <i>Индикатор оценка: тетради индивидуального сопровождения</i>	4%
2.Повышение профессионализма и открытости учреждения	38%
2.1. Включение педагога в инновационную методическую работу и зафиксированное участие в педагогических советах, ГПС, МО и др. <i>Индикатор оценки: приказы, материалы мероприятий, выступлений</i>	3%
2.2. Участие и результативность педагога: <u>в профессиональных конкурсах</u> - 6%: <u>очно</u> : участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) <u>заочно</u> : участие – 2% (устанавливается на 6 месяцев) <u>в тематических интернет-конкурсах</u> – призовое место – 1 % в иных конкурсах социально-общественной направленности муниципального и окружного уровня - 1% <i>Индикатор оценки: портфолио достижений (грамоты, дипломы, приказ)</i>	6%

<p>2.3. Общественная и профессиональная активность педагога: – участие в городских акциях, спортивных мероприятиях, а также в мероприятиях, проводимых учреждениями и организациями города – 2% ; – участие в составе команды при подготовке учреждения к значимым событиям, конкурсам, мероприятиям, участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление декораций; подготовка костюмов, изготовление атрибутов); участие в мероприятиях по реализации общесадовых проектов; оформление зала, помещений к праздникам –4 % ; <u>Индикатор оценки: приказ, протоколы, заявка участника, портфолио достижений (грамоты, дипломы)</u></p>	6 %
<p>2.4. Наставничество начинающих педагогов (по факту проведения мероприятий), сопровождение аттестуемых педагогов <u>Индикатор оценки: приказ, план работы, фотоотчет</u></p>	1%
<p>2.5. Высокое качество реализации проектов в рамках социального партнерства с образовательными учреждениями (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования), учреждениями культуры и спорта, учреждениями и организациями г. Лангепаса (ГИБДД, МЧС, АНО), общественными объединениями и организациями <u>Индикатор оценки: наличие приказа о сотрудничестве, планов работы, разработанных и утвержденных программ, проектов, совместных планов, проведение совместных мероприятий (по факту проведения мероприятий)</u></p>	5%
<p>2.6. Публикация авторского мероприятия в средствах массовой информации, ведение официального сайта учреждения, размещение информации в социальных сетях. <u>Индикатор оценки: материалы газеты, печатные издания, ссылки на страницы в социальных сетях, приказ.</u></p>	3%
<p>2.7. Исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений, отсутствие нарушений должностной инструкции <u>Индикатор оценки: тетрадь замечаний</u></p>	2%
<p>2.8. Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей – 3%. Наличие случаев травматизма – минус 5%</p>	3%
<p>2.9. Взаимозаменяемость и взаимодействие педагогов в различных режимных моментах и режимах работы <u>Индикатор оценки: по данным руководителей структурных подразделений)</u></p>	1%
<p>2.10. Высокое качество организации дополнительного образования детей в учреждении (охват детей дополнительными услугами от списочного состава более 10 детей) за отчетный период <u>Индикатор оценки: факт проведения мероприятий</u></p>	5%
<p>2.11. Заполнение отчёта в электронном формате на цифровой платформе Smart School Pro</p>	2 %
<p>3.12. Выполнение ответственных поручений руководителя, влияющих на развитие учреждения, за отчётный период.</p>	1 %
<p>Всего:</p>	50%

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

№	Показатели эффективности деятельности
1.	Победа в конкурсах профессионального мастерства (очное участие)
2.	Победа в конкурсах профессионального мастерства (дистанционное участие)
3.	Победа работника в конкурсах социально-культурной направленности различного уровня (всероссийский, региональный, муниципальный уровень), в том числе получивших финансовую поддержку
4.	Победа учреждения (в составе творческой группы) в конкурсах, смотрах-конкурсах, соревнованиях муниципального и окружного уровней
5.	Подготовка коллег к конкурсам профессионального мастерства в составе творческой группы по приказу учреждения
6.	Получение знака отличия за участие во всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «ГТО» (золото, бронза, серебро)
7.	Подготовка победителей (призеров) среди воспитанников в спартакиадах, смотрах-конкурсах, фестивалях, олимпиадах окружного и муниципального уровней, в учреждении (очное участие воспитанников)
8.	Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, муниципальных и окружных мероприятий, влияющих на имидж учреждения
9.	Выполнение работ по подготовке, оформлению и декорированию помещений, территории к проведению праздничных мероприятий, фестивалей, юбилеев, развлечений, утренников и других мероприятий (разработка сценария, изготовление костюмов, атрибутов)
10.	Качественное и своевременное обновление актуальной информации об учреждении и событиях на государственных сайтах, официальном сайте учреждения, социальных сетях (госпаблики)
11.	Выполнение работ по косметическому ремонту помещений детского сада к новому учебному году (выполнение ремонтных работ по замене плитки, ремонту внутренних помещений, ремонту наружных частей здания, вырубке деревьев, корчеванию пней, установка малых архитектурных форм, выполнение работ по изготовлению декоративного оформления территории детского сада).
12.	Выполнение работ по благоустройству территории детского сада (подготовка клумб, выращивание цветочной рассады, высадка цветов, покраска и ремонт уличного игрового оборудования, покос травы, установка малых скульптурных композиций)
13.	Проведение открытых мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников
14.	Высокое качество подготовки локальных актов учреждения по комплексной безопасности, охране труда, защите информации, образовательной деятельности, ведения документооборота по направлению деятельности, противодействию коррупции, разработка меню по организации питания детей
15.	Высокие результаты по итогам проверок контрольно-надзорными органами (отсутствие замечаний, нарушений, предписаний), качественная подготовка документов для проверки контролирующими органами
16.	Обеспечение развития материально-технической базы учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности
17.	Высокое качество исполнения договоров, эффективная работа с контрагентами, анализ коммерческих предложений в целях эффективного расходования денежных средств, отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками

18.	Высокое качество взаимодействия с внебюджетными фондами (СФР, ИФНС, Росстат и др.), отсутствие пеней, штрафов, оперативное взаимодействие по возмещению средств по листкам нетрудоспособности
19.	Своевременное и качественное предоставление необходимой отчетности, выполнение срочных поручений, запросов, требующих повышенного внимания
20.	Высокое качество ведения бухучета, документооборота по направлению деятельности, ведению архива.
21.	Обеспечение успешной работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по трудовому договору, качественная и своевременная подготовка документации, своевременная сдача отчетности по работе с сотрудниками и несовершеннолетними гражданами.
22.	Высокий уровень организации работы по наставничеству

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью:

18

Росстат

(лист 008)

Заведующий ИГ МАДОУ
«Детский сад №1 «Рослика»
П.В. Сянилина

