

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Е.А.Давыдова

25.06.2024



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

С.К.Лукьянцева

Приложение 1

к приказу от 25.06.2024 № 327



Принято решением  
Общего собрания работников  
Протокол от 16.05.2024 № 4

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье»  
(МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 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», приказами департамента образования города Нефтеюганска от 22.05.2024 № 43-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», от 28.05.2024 № 423-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных департаменту

образования администрации города Нефтеюганска», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее – Учреждение), регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее – работники).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 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».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:  
оклада (должностного оклада);  
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 19.06.2000 № 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.

## **2. 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 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 общепрофессиональных 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 799
2.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 718
3.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	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), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			

2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; 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 общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, 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 закупкам	17 718
3.	Специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718
4.	Специалист по антитеррористической защищенности и безопасности	17 718

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

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

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 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 объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Директор 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, 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, т.д., определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и

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

### **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 (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 условий труда.

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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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 Учреждения по реализации образовательных программ.

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

Таблица 5

## Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	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) по согласованию директора сторон
2.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
3.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

4.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса РФ. Оформляется приказом директора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
4.1.	Доплата за сбор и	В абсолютном размере	
	обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребенком		
5.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
5.1.	за руководство методическими объединениями педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	применяется за 1 объединение
5.2.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) для обучающихся с ограниченными возможностями	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	здоровья		
5.3.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
5.4.	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
5.5.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
5.6.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1 100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и
7.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего	до 50%	Законом автономного округа от

	Севера и приравненных к ним местностях		09.12.2004 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
--	--	--	---

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 дням, профессиональным праздникам.

3.8. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1 таблицы 7 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательной программы дошкольного образования».

Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком, не включается в расчёт среднего заработка, так как является выплатой, не относящейся к основной оплате труда и носит дополнительный характер. На данную доплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется.

#### **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 месяц, за год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения).

Деятельность экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее - Экспертная комиссия) в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Перечень работников и условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплат
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% должностного	специалистам (за исключением	ежемесячно, с даты приема на

	оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	работу
	до 15% должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
	10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) РФ	единовременно, в течение месяца после получения награды.
	7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
	5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	
	7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль,	

			почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения	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
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в	1 раз в год

		коэффициента процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	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	ежемесячно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за	15% от оклада	за высшую	ежемесячно

	квалификационную категорию педагогическим работникам	(должностного оклада)	квалификационную категорию педагогическим работникам	
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	

4.3. 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.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере, по решению Экспертной комиссии Учреждения и выплачиваются на основании приказа директора, пропорционально отработанному времени, ежемесячно.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, указанным в таблице 6 настоящего Положения раздел 1.1.

Конкретные размеры, параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в таблице 1 приложения 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть уменьшены (изменены) до истечения срока действия по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения, на основании решения Экспертной комиссии, по приказу Учреждения за некачественное выполнение работы, обоснованную жалобу на действия работника, за которые предусмотрены выплаты работнику.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в таблице 2 приложения 2 к настоящему Положению.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным

департаментом образования администрации города Нефтеюганска в соответствии с приложением 3 настоящего Положения.

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

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется на основании статистических данных, аналитических справок и оценочных листов.

Самооценка качества выполняемых работ осуществляется каждым работником индивидуально на оценочных листах. Работники Учреждения предоставляют в Экспертную комиссию оценочные листы в соответствии с критериями и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Заместители директора, руководитель структурного подразделения, старшие воспитатели представляют справки об эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с показателями и критериями, указанными в приложении 3 настоящего Положения и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере, по решению Экспертной комиссии Учреждения и выплачиваются на основании приказа директора, пропорционально отработанному времени, ежемесячно.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в сентябре, по результатам предшествующего периода с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, указанным в таблице 6 настоящего Положения раздел 1.2.

4.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения, в соответствии приложением 4 настоящего Положения.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Перечень и размеры единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии приложением 4 настоящего Положения.

4.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, за год

осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей, общие результаты работы в соответствии с Коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье», настоящим Положением.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается 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 - не более 2 должностных окладов (окладов) работника 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. В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

Выплата производится:

- директору Учреждения – на основании приказа директора Департамента;

- работникам Учреждения – на основании приказа директора Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим не полный календарный год:

прием на работу в текущем календарном году;

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

отпуск по беременности и родам;

расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе директора Учреждения – сокращение штатной численности работников Учреждения;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора;

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья

работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Конкретный размер премии определяется, исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Премиальные выплаты по итогам работы за год

№	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
1	2	3	4
1	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	Единовременно	не более 2 должностных окладов (окладов)
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		

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

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

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

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

4.7. 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.

## 5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директору Учреждения устанавливаются настоящим Положением, приказами директора департамента образования и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) директора Учреждения приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент воспитанников	Размер должностного оклада директора, рублей
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000

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

Размеры должностных окладов заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент воспитанников	Размер должностного оклада заместителей руководителя, рублей	Размер должностного оклада главному бухгалтеру, рублей
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел	28 000	18 500
		от 401 чел. до 800 чел.	35 000	20 500

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом департамента образования.

5.5. Установление стимулирующих выплат директору Учреждению осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, осуществления основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.6. Стимулирующие выплаты директору Учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение директором 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 закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба 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 настоящего Положения.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

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

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

- у директора – 4;
- у заместителей директора и главного бухгалтера – 4;

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

## **6. 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 работников Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременное премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ежемесячная выплата молодым специалистам;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременное премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом образования не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч 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 7 настоящего Положения

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора

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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов) работника с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу 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).

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

6.4. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и Коллективным договором Учреждения осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников Учреждения.

6.5. Молодым специалистам один раз по основному месту работы не ранее через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности предоставляется единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

6.6. Состав фонда оплаты труда для расчёта единовременной выплаты молодым специалистам определяется, исходя из должностного оклада, установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, с учётом районного коэффициента и северной надбавки, установленного на дату приёма на работу.

6.7. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень: в муниципальных образовательных организациях в размере:

доктор наук - 2500 рублей;  
кандидат наук - 1600 рублей.

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

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

6.8. Ежемесячная доплата за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.9. 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.

6.10. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5 таблицы 6 настоящего Положения, и иных выплат, указанных в пунктах 6.7, 6.8 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 5 - 5.6 таблицы 5 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и

стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственный внебюджетный фонд, производимых 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, единовременные выплаты молодым специалистам) – 10% от суммы 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 местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

7.3. Директор Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований. Директор Учреждения при планировании фонда оплаты труда Учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в размере не более 40%. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Общим собранием работников Учреждения, с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 190 ТК РФ), утверждаются и вводятся в действие приказом директора Учреждения.

8.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен, Положение действует до принятия нового.

8.3. Текст настоящего Положения обязателен для ознакомления всех работников Учреждения под подпись.

8.4. Неотъемлемой частью настоящего Положения являются Приложения:

Положение об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения согласно приложению 1;

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно приложению 2;

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ согласно приложению 3;

Показатели и критерии эффективности деятельности для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) согласно приложению 4.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад № 6  
«Лукоморье»

Е.А.Давыдова

28.06.2024

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МАДОУ «Детский сад № 6  
«Лукоморье»

С.К.Лукиянцева

Приложение 1

к приказу от 28.06.2024 № \_\_\_\_\_

Принято решением  
Общего собрания работников  
Протокол от 28.06.2024 № 4

Приложение № 1  
к Положению об оплате  
труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 6  
«Лукоморье»

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об экспертной комиссии

по установлению стимулирующих выплат работникам  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье»  
(МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок организации работы экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганск «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее - Учреждение).

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда работников Учреждения и настоящим Положением.

1.3. Комиссия создается (реорганизуется и ликвидируется) приказом директора Учреждения. Состав Комиссии утверждается Общим собранием работников Учреждения, с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.4. Деятельность Комиссии ориентирована на повышение эффективности использования фонда оплаты труда, осуществления дифференцированного подхода к каждому работнику при установлении стимулирующих выплат, основанных на специфике должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

#### 2. Основными задачами Комиссии являются:

2.1. Обеспечение защиты интересов работников при принятии решений по перечню стимулирующих выплат, а также по поощрению работников Учреждения за выполненную работу.

2.2. Обеспечение эффективного взаимодействия и координации деятельности всех членов Комиссии, участвующих в работе.

2.3. Стимулирование и мотивация работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

2.4. Обеспечение работников Учреждения возможностями повышения уровня оплаты труда.

### **3. Основные принципы деятельности Комиссии:**

3.1. Привлечение органов общественного управления Учреждением для оценки труда работников.

3.2. Открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к работникам Учреждения, претендующих на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

### **4. Функции Комиссии**

Комиссия осуществляет следующие основные функции:

4.1. Экспертиза, представляемых аналитических справок (отчетов), служебных записок по выполнению показателей и критериев за соответствующий период.

4.2. Принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующих выплат или отказе в установлении стимулирующих выплат.

4.3. Оформление результатов оценивания показателей эффективности деятельности работников в виде сводного листа к протоколу заседания Комиссии.

4.4. Передача результатов оценивания показателей эффективности деятельности работников на утверждение директору Учреждения.

### **5. Состав и регламент Комиссии**

5.1. Состав Комиссии формируется из заместителей директора, руководителя структурного подразделения, работников Учреждения, представителей первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.2. Комиссия является коллегиальным органом и принимает решение в рамках своей компетенции по установлению стимулирующих выплат.

5.3. Комиссия формируется на один учебный год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии и носит постоянный характер. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

5.4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Персональный состав Комиссии и регламент её работы утверждается приказом директора Учреждения.

5.5. Общее число членов Комиссии - не более 11 человек.

5.6. Организацию работы Комиссии осуществляет председатель, который избирается членами Комиссии на первом заседании.

5.7. Председатель Комиссии:

5.7.1. Руководит деятельностью Комиссии.

5.7.2. Председательствует на общих заседаниях Комиссии.

5.7.3. Подписывает сводный оценочный лист и протоколы Комиссии.

5.7.4. Передает результаты оценивания директору для утверждения списков работников.

5.8. Заместитель председателя Комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

5.9. Секретарь Комиссии осуществляет прием документов, ведет регистрацию, готовит заседание Комиссии, оформляет протоколы, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

5.10. Комиссия правомочна принимать решения при участии в заседании не менее 2/3 утвержденного состава Комиссии. Решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии.

5.11. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, при отсутствии председателя – заместителя председателя Комиссии. Член Комиссии, не согласный с решением, вправе изложить аргументированное мнение, которое фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

5.12. В случае невозможности прибыть на заседание, член Комиссии уведомляет об этом председателя не позднее, чем за два дня до проведения заседания.

5.13. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

5.14. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем Комиссии.

5.15. Решение Комиссии является основанием для издания приказа об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения и включения перечня выплат в Коллективный договор Учреждения.

5.16. Для принятия решений Комиссия собирается: по перечню стимулирующих выплат; о размерах стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы; о размерах стимулирующих выплат за качество выполняемых работ - один раз в год; о единовременных (разовых) стимулирующих выплатах за особые достижения при выполнении услуг (работ) – по необходимости в пределах экономии средств по фонду оплаты труда; о размерах выплат по итогам работы – один раз год в зависимости от экономии средств по фонду оплаты труда.

## **6. Права и обязанности Комиссии**

6.1. Комиссия имеет право:

6.1.1. Запрашивать от администрации Учреждения необходимые для работы сведения.

6.1.2. Определять порядок работы Комиссии.

6.1.3. Вносить предложения по порядку работы Комиссии.

6.1.4. Требовать постановки своих предложений на голосование.

6.2. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения, не чаще одного раза в год. Изменения принимаются Общим собранием работников Учреждения и с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения.

6.3. Комиссия обязана:

6.3.1. Соблюдать регламент работы Комиссии.

6.3.2. Выполнять поручения, данные председателем Комиссии.

6.3.3. Предварительно изучать принятые документы.

6.3.4. Обеспечивать объективность принятия решений.

6.3.5. Вести протоколы заседания Комиссии, обеспечивать их сохранность в течение срока, установленного законодательством РФ.

6.3.6. Обеспечивать ознакомление работников Учреждения с результатами оценивания в том числе и на информационном стенде Учреждения.

6.4. Комиссия, и её члены несут персональную ответственность за объективное и качественное установление стимулирующих выплат работникам Учреждения.

6.5. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам экспертной комиссии до принятия окончательного решения директором Учреждения.

## **7. Процедура представления Комиссией результатов оценивания**

7.1. Директор, заместители директора, главный бухгалтер, шеф-повар, старшие воспитатели представляют на заседание Комиссии аналитические справки (отчеты) об эффективности деятельности работников, являющиеся основанием для выплаты им стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, а также единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Также директор, заместители директора, главный бухгалтер, шеф-повар для установления премиальной выплаты по итогам работы представляют на заседание Комиссии аналитические справки (отчеты) по итогам работы работников Учреждения за соответствующий период.

7.2. Комиссия рассматривает аналитические справки, служебные записки, оценочные листы утвержденной формы по каждому работнику и принимает решение.

7.3. На основании принятого решения Комиссия оформляет сводный оценочный лист, с которым знакомит работников Учреждения под подпись в течение 3 рабочих дней. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

7.4. Протокол Комиссии и сводный оценочный лист, с показателями и критериями на установление стимулирующих выплат, передаются на утверждение директору Учреждения.

7.5. Директор Учреждения рассматривает объективность размера стимулирующих выплат и утверждает решение Комиссии.

7.6. На основании протокола Комиссии и сводного оценочного листа издается приказ по Учреждению, в котором указывается размер стимулирующих выплат.

7.7. Результаты оценивания каждого работника (сводный оценочный лист, протокол заседания Комиссии) размещаются на информационном стенде (холл административного блока) Учреждения.

## **8. Заключительные положения**

8.1. В случае несогласия работника с результатами оценки Комиссии в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

8.1.1. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

8.1.2. Апелляция работников Учреждения по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

8.1.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления.

8.1.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Общим собранием работников Учреждения, с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения, утверждаются и вводятся в действие приказом директора Учреждения.

8.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен, Положение действует до принятия нового.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Таблица 1

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы	% выплат	Категория работников
1.	Высокая результативность работы	1.1. Своевременная подготовка, предоставление, размещение и ведение документов	1.1.1.Выполнение плановых работ, предоставление запрашиваемой информации, в вышестоящие организации в срок, либо с опережением срока как на бумажном носителе, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет	10%	Специалист по кадрам Специалист по охране труда Делопроизводитель
			1.1.2.Подготовка и сдача плановых и внеплановых отчётов в срок, либо с опережением сроков как на бумажном носителе, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет	10%	Бухгалтер Экономист Юрисконсульт Специалист по
			1.1.3.Своевременное заполнение обязательной документации, документации строгой отчётности, журналов, как в бумажном виде, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет	10%	административно-хозяйственной деятельности
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	2.1. Соблюдение мер пожарной, антитеррористической безопасности, правил охраны труда, инструкций по эксплуатации	2.1.1. Выполнение правил, инструкций, требований по антитеррористической, пожарной, санитарно-эпидемиологической безопасности, электробезопасности	20%	Специалист по кадрам Специалист по охране труда Делопроизводитель Бухгалтер Юрисконсульт

		оборудования, санитарных норм и правил			Экономист Специалист по административно-хозяйственной деятельности
Итого: по каждой категории специалистов и служащих – 50%					
1.	Высокая результативность работы	1.1. Обеспечение условий для реализации образовательного процесса	1.1.1. Выполнение плановых работ строго в соответствии с режимом дня возрастной группы, расписанием занятий	10%	Младший воспитатель
			1.1.2. Выполнение работ по формированию развивающей предметно-пространственной среды в группах, холлах, территории	10%	
			1.2.3. Создание условий для сохранения здоровья детей: санитарная обработка мягких игрушек, мягкого игрового инвентаря	10%	
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	2.1. Соблюдение мер пожарной, антитеррористической безопасности, правил охраны труда, инструкций по эксплуатации оборудования, санитарных норм и правил	2.1.1. Выполнение правил, инструкций, требований по антитеррористической, пожарной, санитарно-эпидемиологической безопасности, электробезопасности	20%	Младший воспитатель
Итого: по категории младший воспитатель – 50%					
1.	Высокая результативность работы	1.1. Обеспечение условий для реализации образовательного	1.1.1. Выполнение работ по формированию развивающей предметно-пространственной среды в группах, холлах, территории	5%	Машинист по стирке белья Дворник Уборщик

		процесса			служебных помещений
			1.1.2. Выполнение сезонных работ по благоустройству территории	8%	Рабочий по обслуживанию здания
			1.1.3.Выполнение работ по пошиву и ремонту детских театрализованных костюмов, декораций, атрибутов к сюжетно-ролевой игре	13%	Кастелянша Швея
			1.1.4. Выполнение работ по ремонту и изготовлению атрибутов к сюжетно-ролевым играм, театрализации, утренникам	5%	Рабочий по обслуживанию здания
			1.1.5.Создание условий для сохранения здоровья детей: санитарная обработка мягких игрушек, мягкого игрового инвентаря	5%	Машинист по стирке белья Уборщик служебных помещений
			1.1.6. Строгое выполнение сроков при выполнении работ по забору и хранению пищевых проб	8%	Повар
			1.1.7.100% выполнение натуральных норм питания (соблюдение калорийности, суммарного объема блюд)	5%	Кладовщик, повар

2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	2.1.Соблюдение мер пожарной, антитеррористической безопасности, правил охраны труда, инструкций по эксплуатации оборудования, санитарных норм и правил	2.1.1. Выполнение правил, инструкций, требований по антитеррористической, пожарной, санитарно-эпидемиологической безопасности, электробезопасности	2%	Кастелянша Швея Кладовщик, повар Кухонный рабочий Рабочий по обслуживанию зданий Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Дворник
			2.1.2.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции: уход за шторами, ковровыми дорожками, помощь в одевании детей младших групп	3%	Машинист по стирке белья Уборщик служебных помещений
			2.1.3.Строгое исполнение графика уборки технологического оборудования, помещения цехов	8%	Кладовщик, Кухонный рабочий
			2.1.4.Выполнение работ по соблюдению требований СанПиН на территории (дезинфекция мусорных баков)	8%	Дворник
			2.1.5.Выполнение работ по соблюдению санитарного законодательства: обработка и дезинфекция емкостей для отходов, др.	5%	Кухонный рабочий
Итого:		по каждой категории рабочих – 15%			

Таблица 2

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность  
и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Подтверждение/основание	Категория работников
1.	Высокая результативность работы	<p>1.1. Выполнение плановых работ, предоставление запрашиваемой информации, в вышестоящие организации, как на бумажном носителе, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет с нарушением срока</p> <p>1.2. Подготовка и сдача плановых и внеплановых отчётов как на бумажном носителе, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет с нарушением срока</p> <p>1.3. Нарушение сроков заполнения обязательной документации, документации строгой отчётности, журналов, как в бумажном виде, так и в автоматизированных программах, системах, в сети Интернет</p> <p>1.4. Выполнение плановых работ с нарушением режима дня возрастной группы, расписания занятий</p> <p>1.8. Выполнение натуральных норм питания (соблюдение калорийности, суммарного объема блюд)</p> <p>1.9. Нарушение сроков при выполнении работ по забору и хранению пищевых проб</p>	По факту/приказ, справка, замечание в журнале учёта от директора, др. должностных лиц	<p>Специалист по кадрам</p> <p>Специалист по охране труда</p> <p>Бухгалтер</p> <p>Юрисконсульт</p> <p>Экономист</p> <p>Специалист по административно-хозяйственной деятельности</p> <p>Делопроизводитель</p> <p>Младший воспитатель</p> <p>Кастелянша</p> <p>Швея</p> <p>Кладовщик, повар</p> <p>Кухонный рабочий</p> <p>Рабочий по обслуживанию зданий</p> <p>Уборщик служебных помещений</p>

				Машинист по стирке белья Дворник
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	2.1.Выявление нарушений правил, инструкций, требований по охране труда антитеррористической, пожарной, санитарно-эпидемиологической безопасности, электробезопасности 2.3.Нарушение графика уборки технологического оборудования, помещения цехов	По факту/приказ, справка, замечание в журнале учёта от директора, др. должностных лиц	Специалист по кадрам Специалист по охране труда Бухгалтер Юрисконсульт Экономист Специалист по административно-хозяйственной деятельности Делопроизводитель Младший воспитатель Кастелянша Швея Кладовщик, повар Кухонный рабочий Рабочий по обслуживанию зданий Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Дворник

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Таблица 1

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Период
1.	Образовательные результаты	1.1.Результаты обучения	<p>1.1.1. Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворённых организацией образовательного процесса в образовательной организации по итогам социологического опроса, проведённого в текущем календарном году:</p> <p>-соответствует или выше планового показателя, установленного п.10 перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления города Нефтеюганска, утверждённых распоряжением администрации города Нефтеюганска от 31.01.2022 № 24-р «Об утверждении перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления города Нефтеюганска» – 3%</p> <p>- менее планового показателя, установленного п.10 перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления города Нефтеюганска, утверждённых распоряжением администрации города Нефтеюганска от 31.01.2022 № 24-р «Об утверждении перечня ответственных лиц за достижение значений (уровней) показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления города Нефтеюганска» – 0%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.

		<p>1.1.2. Наличие не менее 20% воспитанников - победителей и призёров муниципальных конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в различных сферах от общего количества воспитанников – 3%</p> <p>Наличие менее 20% воспитанников - победителей и призёров муниципальных конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в различных сферах от общего количества воспитанников – 0 %</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		<p>1.1.3. Наличие не менее 5% воспитанников – участников, победителей, призеров региональных, всероссийских конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества воспитанников – 2%</p> <p>Наличие менее 5% или отсутствие воспитанников - участников, победителей, призеров региональных, всероссийских конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества воспитанников – 0 %</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		<p>1.1.4. Наличие победителей, призёров:</p> <p>федеральный и региональный уровень 1-3 награды – 2% 4 и более – 3%</p> <p>муниципальный уровень 1-3 награды – 2% 4 и более - 1%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
	1.2.Результаты воспитания	<p>1.2.1. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет (для воспитателей групп, где воспитанники младше 5-ти лет и специалистов: проведение конкурсов для воспитанников и родителей внутри учреждения): 100% - 97% - 3% 96% и менее – 0%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		1.2.2. Реализация детских и детско-взрослых проектов по образовательным	ежегодно с

			областям образовательной программы дошкольного образования: более 5 – ти проектов – 4% 3 – 5 проектов – 3% менее 3 проектов – 0 %	01.09. по 31.08.
2.	Кадровый потенциал	2.1.Компетентность педагогических работников	2.1.1. Личное очное участие в конкурсах для педагогов ДОУ: федеральный уровень – 4% региональный уровень – 3% муниципальный уровень – 2%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			2.1.2. Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, круглых столах): федеральный уровень – 4% региональный уровень – 3% муниципальный уровень – 2%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			2.1.3.Руководитель методического объединения педагогических работников, работа в творческих группах – 2%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		2.2.Квалификация педагогических работников	2.2.1. Организация и проведение работы в межаттестационный период с целью повышения уровня квалификации: Подтверждение и повышение квалификационного уровня по итогам аттестации (первая и высшая категория) – 2% Отсутствие повышения уровня квалификации – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		2.3.Обеспеченность педагогическими работниками	2.2.2. Сопровождение молодых специалистов (наставничество) – 3%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
3.	Образовательная среда	3.1.Электронная информационно-образовательная среда	3.1.1. Подготовка и публикация материалов на официальном сайте учреждения, и официальных страницах в социальных сетях – 3% Отсутствие публикаций – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			3.1.2. Систематическое информирование посредством официальной страницы в ВКонтакте:	ежегодно с 01.09. по 31.08.

			размещение информации, не реже одного раза в две недели – 2% менее одного раза – 0 %	
			3.1.3. Наличие публикаций в печатных изданиях в сфере образования- 2% Отсутствие публикаций в печатных изданиях в сфере образования-0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
4.	Эффективность бюджетных расходов	4.1.Создание условий для достижения результатов	4.1.1. Участие в реализации плана социального партнёрства образовательной организации с организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта, другими образовательными организациями – 2% Не участвует в реализации – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.8. Выполнение муниципального задания для образовательной организации по итогам календарного года: 95% и более – 3% менее 95% - 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.12. Отсутствие травматизма – 3% Наличие случаев травматизма (акт формы Н-2) – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
<b>Максимальное количество баллов</b>				<b>50%</b>

Таблица 2

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителей директора и старших воспитателей  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Индикаторы	Период
1.	Образовательные результаты	1.1.Результаты обучения	<p>1.1.1. Доля дополнительных общеразвивающих программ технической и естественно-научной направленности к общей численности дополнительных общеразвивающих программ на бюджетной и платной основе:</p> <p>менее 20% - 0 % от 20% до 30% - 2% более 30% – 3%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			<p>1.1.2. Наличие не менее 20% воспитанников - победителей и призёров муниципальных конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в различных сферах от общего количества воспитанников – 2%</p> <p>Наличие менее 20% воспитанников - победителей и призёров муниципальных конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. в различных сферах от общего количества воспитанников – 0%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			<p>1.1.3. Наличие не менее 5% воспитанников – участников, победителей, призеров региональных, всероссийских конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества воспитанников – 2%</p> <p>Наличие менее 5% или отсутствие воспитанников - участников, победителей, призеров региональных, всероссийских конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества воспитанников – 0%</p>	ежегодно с 01.09. по 31.08.

		1.2.Результаты воспитания	1.2.1. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет: 100% - 97% - 2% 96% и менее – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
2.	Кадровый потенциал	2.1.Компетентность педагогических работников	2.1.1. Прохождение курсовой подготовки не менее, чем 30% педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы - 2% отсутствие педагогических работников прошедших курсовую подготовку либо прохождение курсовой подготовки менее, чем 30% педагогических работников – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			2.1.2. Наличие участников (очно) педагогических работников или заместителя руководителя в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах (муниципальный уровень), не менее 4 участников – 2% Отсутствие участников – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		2.2.Квалификация педагогических работников	2.2.1. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы без учета педагогических работников, имеющих стаж работы менее 3-х лет): 100% - 50% - 2% 49% - 40% - 1% 39% и менее – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
3.	Образовательная среда	3.1.Электронная информационно-образовательная среда	3.1.1.Соответствие содержания официального сайта образовательной организации постановлению Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов	ежегодно с 01.09. по 31.08.

		Правительства Российской Федерации» (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802) – 2% не соответствие постановлению Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 – 0%	
		3.1.2. Систематическое информирование посредством официальной страницы в ВКонтакте: размещение информации, не реже одного раза в два дня – 2% менее одного раза – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
	3.2. Психологический климат	3.2.1. Доля родителей, оценивающих на высоком уровне комфортность образовательной среды, в общей численности родителей: 100% - 90% - 2% 89% - 70% - 1% 69% и менее – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		3.2.2. Доля педагогов, оценивающих на высоком уровне комфортность образовательной среды, в общей численности педагогов: 100% - 90% - 2% 89% - 70% - 1% 69% и менее – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
	3.3. Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	3.3.1. Для образовательных организаций, в отношении которых в отчетном периоде проводилась оценка: Интегральное значение оценки качества условий осуществления образовательной деятельности по совокупности общих и дополнительных критериев соответствует значению «хорошо» (97-128 баллов) или «отлично» (129-160 баллов) – 2% Интегральное значение оценки качества условий осуществления образовательной деятельности по совокупности общих и дополнительных критериев соответствует значению «удовлетворительно» (96 баллов и менее) - 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		3.3.2. Для общеобразовательных организаций, в которых оценка проведена в предыдущем отчетном периоде и до проведения очередной	

			оценки: выполнение в установленные сроки плана по устранению недостатков (при наличии), выявленных в ходе оценки качества условий осуществления образовательной деятельности – 2% Нарушение сроков выполнения плана по устранению недостатков (при наличии), выявленных в ходе оценки качества условий осуществления образовательной деятельности - 0 %	
4.	Эффективность бюджетных расходов	4.1.Создание условий для достижения результатов	4.1.1. Исполнение бюджета: 100% - 95% - 2% ниже 95% - 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.2. Наличие условий обеспечения безопасности (профессиональной охраны, кнопки тревожной сигнализации, охранной сигнализации, периметрового ограждения, освещения, системы контроля управления доступом в образовательную организацию, видеонаблюдения – в рабочем состоянии) – 2% Отсутствие условий обеспечения безопасности – 0%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.3. Организация работы по ГОиЧС Отсутствие нарушений – 2% Имеются нарушения – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.4. Организация работы по АТЗ Отсутствие нарушений – 2% Имеются нарушения – 0 %	
			4.1.5. Разработан и реализуется план социального партнерства образовательной организации с организациями дополнительного образования, учреждениями культуры и спорта – 1% за каждый, но не более 3% Не реализуется – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
			4.1.6. Выполнение муниципального задания для образовательной организации по итогам календарного года: 95% и более – 2% менее 95% - 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.

		4.1.7. Создание условий и организации обучения и воспитания детей с ОВЗ, детей-инвалидов в образовательной организации 2%	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		4.1.8. Наличие акта, по готовности образовательной организации к началу нового учебного года, полученного в установленный срок, без замечаний – 2% Акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		4.1.9. Наличие условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды – 2% Отсутствие условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды, отсутствие корректировки паспорта доступной среды – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		4.1.10. Отсутствие фактов несвоевременного размещения документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a> – 2% Наличие фактов несвоевременного размещения документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a> – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
		4.1.11. Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных/федеральных инновационных площадок/ апробационных, стажировочных, ресурсных площадок/центров (не менее 1 семинара, конференции в течение года) - 2% Отсутствие диссеминации опыта работы – 0 %	ежегодно с 01.09. по 31.08.
Максимальное количество баллов для каждого работника			50%

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Перечень показателей и критериев установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ работникам  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье» для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты  
за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	1.1.1. Участие (подготовка участников) в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере Участник – в абсолютном размере	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		1.1.2. Участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере Участник – в абсолютном размере	
		1.1.3. Участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере Участник – в абсолютном размере	
		1.1.4. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях муниципального, регионального и федерального	Выступление с докладом - в абсолютном размере Мастер-класс (открытое занятие) - в абсолютном размере	

		уровня (очное участие)		
		1.1.5. Результативное участие в реализации целевой модели наставничества	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.6. Результативное участие в организации работы по развитию системы технологического образования	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.7. Результативное участие в реализации модели развития системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.8. Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1. Поддержание имиджа ДОО	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		2.1.2. Выполнение важных работ по приказу департамента образования	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ департамента образования
		2.1.3. Подготовка ДОО к началу учебного года	Выполнение косметических ремонтных работ - в абсолютном размере	Приказ

		2.1.4. Участие в Городской Спартакиаде «Здоровье»	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ
3.	3.1. Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	3.1.1. Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – в абсолютном размере	Приказ
		3.1.2. Организация работы по подготовке ДОО к проверке надзорными органами	По факту выполнения – в абсолютном размере	
4.	4.1. Организация и проведение на базе образовательной организации конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, конференций, семинаров и иных творческих культурно-массовых мероприятий	4.1.1. Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», августовского совещания педагогических работников, конференции по дополнительному образованию	Создание условий для проведения мероприятий – в абсолютном размере	Приказ
5.	5.1. Развитие кадрового потенциала	5.1.1. Сопровождение аттестации педагогических работников	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ