

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
(Тюменская область)
Комитет образования и науки Администрации города Нягани
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»
(МАДОУ г. Нягани «Д/с №4 «Веснянка»)

ПРИКАЗ

19.01.2024

№ 06

Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»

В соответствии с постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (Приложение 1).

2. Признать утратившим силу:

2.1. Приказ от 22.07.2022 № 167 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

2.2. Приказ от 30.09.2022 №244 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

2.3. Приказ от 05.12.2022 №299 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

2.4. Приказ от 16.08.2023 №1673 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

2.5. Приказ от 01.09.2023 №111 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

2.6. Приказ от 15.11.2023 №165 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»;

3. Специалисту по кадрам ознакомить с данным приказом всех работников Учреждения под подпись.

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и применяется с 01.01.2024 года.

5. Контроль по исполнению настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Л.А. Коломейцева

Согласовано:

заместитель заведующего по ВМР _____	Михайлова З.А.
главный бухгалтер _____	Подкорытова О.Ю.
специалист по кадрам _____	Воробьева А.А.
юрисконсульт _____	Яблокова А.А.

РАССМОТРЕНО
на собрании
Трудового коллектива
Протокол № 1
от «19» января 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Первичной профсоюзной
образовательной
организации
Протокол № 4
от «19» января 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ г. Нягани
«Д/с №4 «Веснянка»
от «19» января 2024 г. №06

**Положение об установлении системы оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (далее – учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- 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 заведующего учреждением, его заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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

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

- 1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:
- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - компенсационных выплат;
 - стимулирующих выплат;
 - иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от

19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, в 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) заведующего, 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; комендант	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер, экономист, юрисконсульт, документовед)	19 490

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523

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

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), 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.	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (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 профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	14 766

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
		квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар)	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар, швея)	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	16 242

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

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Специалист по охране труда	18 604
2.	Старший специалист по закупкам	19 490
3.	Системный администратор	18 604

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:

1) За квалификационную категорию педагогическим работникам осуществляется доплата к окладу (должностному окладу) а соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2) 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 на

физическое лицо и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

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

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года и суммой оклада (должностного оклада) с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1,2 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строке 5 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 заведующего.

Заведующий учреждением в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с воспитанниками, 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 воспитанниками, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

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 процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и 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.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6:

Таблица 6

№ 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 заведующего по согласованию 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	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 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.06.2023 №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),	до 100% оклада (должностного оклада) по	оформляется приказом заведующего по

	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
5.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
5.1.	За руководство методическими объединениями:		
5.1.1.	Методическим объединением образовательной организации	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
5.1.2.	Городским методическим объединением численностью до 16 человек	в размере 1500 рублей	применяется за 1 объединение
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 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»
7.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	- до 50%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

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

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

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 работников учреждения, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур создание соответствующей комиссии с участием председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

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.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты и стоимость одного балла закрепляется локальным нормативным актом учреждения ежемесячно.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом заведующего Учреждением.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложением 1 к Положению.

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).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в баллах. Порядок установления выплаты и стоимость одного балла закрепляется локальным нормативным актом учреждения ежемесячно.

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

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, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах

экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности педагогическим работникам, заместителям руководителя и прочим работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания локального акта по выплате премии и пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается 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.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, установлены в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

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

№ 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 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8:

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Служащим (за исключением педагогических работников) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (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) 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 (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)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Служащим, рабочим (за исключением педагогических работников) в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	1 раз в год

			должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЕМ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заведующему устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размер оклада (должностного оклада) заведующего исчисляется в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в соответствии с постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани».

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям заведующего устанавливаются приказом заведующего учреждением в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям заведующего приведены в Таблице 10.

Таблица 10

Оклады (должностные оклады) заместителям заведующего учреждением

№ п/п	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Заместители заведующего, с высшей категорией	от 401 чел. до 440 чел.	36 000
		от 441 чел. до 470 чел.	36 900
2.	Заместители заведующего, с первой категорией	от 401 чел. до 440 чел.	34 000
		от 441 чел. до 470 чел.	34 850
3.	Заместители заведующего (без категории)	от 401 чел. до 440 чел.	32 000
		от 441 чел. до 470 чел.	32 800

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат заведующему учреждением определяются в соответствии с постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани».

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

Целевые показатели эффективности работы работников и критерии оценки эффективности и результативности их работы устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к Положению.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей заведующего после согласования с председателем Комитета образования и науки Администрации города Нягани, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей заведующего.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего учреждением, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) 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 заведующего учреждением, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей) устанавливается:

у заведующего - 4;

у заместителей заведующего – 4.

5.8. Условия оплаты труда заведующего учреждением устанавливаются в трудовом договоре.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

К иным выплатам относятся:

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

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

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников, состоящих в списочном составе учреждения на дату издания локального акта по выплате премии, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в учреждении менее одного месяца. Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам осуществляется в размере для каждой категории работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

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

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

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ заведующего учреждением.

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 заведующего учреждением, заместителей заведующего.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда, в том числе заведующему учреждением, учитывается 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.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в учреждение в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

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

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

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

6.5. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети, брат, сестра) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, мать, отец, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

VII. 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 учреждению из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (включая выполнение 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 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 до 10% от суммы фонда должностных окладов (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 работу 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. Заведующий учреждением несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Заведующий учреждением при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников;
- долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в размере не более 40%.

Приложение №1
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников

Целевые показатели эффективности работы сотрудников и критерии оценки эффективности и результативности их работы

I. Заместители заведующего

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. За качество выполняемых работ				
1.1.	Организация и проведение в образовательном учреждении инновационной деятельности	до 10 баллов	По приказу заведующего Учреждением	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.2.	Создание и (или) ведение информационных банков	до 5 баллов	Наличие информационных банков	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.3.	Качественная и своевременная подготовка отчетности	до 5 баллов	Годовой отчетности - квартальной - месячной	Разовые выплаты
1.4	Увеличение объема работ	До 5 баллов	- Выполнение дополнительной работы по другой должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы; - выполнение функций дежурного администратора, согласно графику дежурств;	Разовые выплаты
1.5.	Разъездной характер работы	до 10 баллов	Осуществление деятельности по двум корпусам	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.6.	Участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях	3 балла	Факт участия в общественных мероприятиях и общественных объединениях детского сада, города	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
		5 балла	Активное участие в общественных мероприятиях и	Разовые выплаты

			общественных объединениях детского сада, города	
1.7.	Выплата за качество выполняемой работы	в абсолютном размере	За особые достижения при выполнении отдельных видов услуг (работ)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.8.	Участие в организации выездного отдыха и оздоровления детей	в абсолютном размере	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.9.	Информационно-документационное взаимодействие с СФР, прокуратура, суд, военкомат, учредитель	До 5 баллов	Сбор, обработка, систематизация, аналитика запрашиваемых сведений	Разовые выплаты
1.10	Взаимодействие с социальными партнерами	До 5 баллов	Привлечение дополнительных средств	Разовые выплаты
1.11	Участие в создании локальных, нормативных документов (положений и т.д.)	До 10 баллов	Разработка положений и т.п. - уровень Учреждения	Разовые выплаты
1.12	Общественно полезный труд	До 5 баллов	Участие в озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
1.13	Сложность и напряженность в работе	До 5 баллов	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ.	Разовые выплаты
2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 – 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с настоящим Положением (п.4.4. Раздел IV)	Единовременно

II. Специалисты

(воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог организатор, методист)

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. За качество выполняемых работ				
1.1.	Проектная деятельность	до 5 баллов	Разработка и реализация проектов	Разовые выплаты

1.2.	Использование современных образовательных технологий в непосредственно образовательной и совместной деятельности с воспитанниками	до 5 баллов	Системное использование (просмотр занятий, мастер-классов, планов и т.п.)	Разовые выплаты
1.3.	Организация работы с одаренными детьми	до 10 баллов	Ведение индивидуальных маршрутов, составление годовых планов, ведение портфолио ребенка	Разовые выплаты
1.4.	Распространение передового педагогического опыта и создание методической разработки	до 3 балла до 5 баллов до 7 баллов до 10 баллов	На уровне учреждения На уровне города На уровне округа Всероссийский уровень	Разовые выплаты
1.5.	Оформление общей территории (музыкальный, спортивный зал, музея, прогулочных участков, и т.д.)	до 5 баллов	За 1 помещение, участок	Разовые выплаты
1.6.	Охват детей платными образовательными услугами	до 5 баллов до 2 баллов	Посещаемость 90-100% посещаемость 60%-70%	Разовые выплаты
1.7.	Обеспечение своевременной родительской оплаты за присмотр и уход в ДОУ Обеспечение своевременной оплаты за предоставление платных образовательных услуг	10 баллов 7 баллов 3 балла 5 баллов	Оплата 90-100% оплата 80-90% оплата 60-70% свыше 60%	Разовые выплаты
1.8.	Качество коррекционно-образовательной работы по результатам выпуска воспитанников (педагог-психолог, учитель-логопед)	до 3 баллов до 6 баллов до 8 баллов	При высоком качестве: - более 20% детей - более 40% - более 50%	Разовые выплаты
1.9.	Качественная и своевременная подготовка отчетности	до 5 баллов	В период отчетности	Разовые выплаты
1.10.	Проведение ремонтных	до 10 баллов	Факт участия в	Разовые

	работ в летний период		ремонтных работах	выплаты
1.11.	Работа в адаптационной группе	до 10 баллов	Период проведения адаптационных мероприятий	Разовые выплаты
1.12.	Организация работы наставника	до 5 баллов до 5 баллов	- Работа со студентами (оформление справки по итогам работы); - работа с молодыми педагогами (оформление соответствующей документации)	Разовые выплаты Постоянные выплаты
1.13.	Руководство творческими группами, педагогическими объединениями (внутри сада)	до 3 баллов	- Творческими мастерскими; - руководство родительскими группами (клубы, кружки);	Постоянные выплаты
1.14.	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (кроме группы компенсирующего вида)	до 5 баллов	Ведение карты развития воспитанников, получающие психолого-педагогическое сопровождение; составление индивидуальной программы реабилитации для детей-инвалидов	Постоянные выплаты
1.15.	Ведение сайта Учреждения; применение дистанционных технологий, электронного обучения и цифровых образовательных ресурсов, размещение деятельности Учреждения в социальных сетях.	до 5 баллов	Качественное и своевременное заполнение разделов сайта и социальных сетей.	Постоянные выплаты
1.16.	Участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях	3 балла 5 балла	Факт участия в общественных мероприятиях и общественных объединениях детского сада, города Активное участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях	Постоянные выплаты (Ежемесячно) Разовые выплаты

			детского сада, города	
1.17.	Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (очное участие)	10 баллов	Факт победы	Разовые выплаты
1.18.	Увеличение объема работ	до 5 баллов	- Выполнение дополнительной работы по другой должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы; - выполнение функций дежурного администратора, согласно графику дежурств;	Разовые выплаты
1.19.	Победа воспитанников в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках и т.д. городского уровня (очное участие)	10 баллов	Факт победы	Разовые выплаты
1.20.	Участие педагогов в проведении внутренней проверки	до 2 баллов	Участие в ежемесячной внутренней проверке по исполнению требований СанПин 2.4.3648-20 от 29.12.2012 и №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (отчет в виде справки)	Разовые выплаты
1.21	Участие в создании локальных, нормативных документов (положений и т.д.)	до 5 баллов	Разработка положений, правил и т.д.	Разовые выплаты
1.22.	Участие педагогов в городских и окружных экспертных группах	до 5 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
1.23.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях Учреждения (в качестве героев и персонажей по сценарию)	от 3 баллов до 10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
1.24.	Разъездной характер		Осуществление	Постоянные

	работы	до 10 баллов	деятельности по двум корпусам	выплаты
2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 – 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с настоящим Положением (п.4.4. Раздел IV)	Разовые выплаты

III. Служащие

(документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, старший специалист по закупкам, специалист по охране труда, системный администратор, помощник воспитателя, комендант)

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. За интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	Увеличение объема работ	до 10 баллов	- Выполнение дополнительной работы по другой должности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы; - выполнение функций дежурного администратора, согласно графику дежурств;	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.2.	Разъездной характер работы	до 10 баллов	Осуществление деятельности по двум корпусам	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.3.	Создание и (или) ведение информационных банков	5 баллов	Ведение работы с информационными банками	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.4.	Качественная и своевременная подготовка отчетности	до 5 баллов	-Годовой отчетности - квартальной - месячной	Разовые выплаты
1.5.	Сложность и напряженность в работе	10 баллов	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ.	Разовые выплаты
1.6.	Общественно полезный труд	до 5 баллов	Участие в озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
1.7.	Участие в создании локальных, нормативных документов (положений и	до 10 баллов	Разработка положений и т.п. - уровень Учреждения	Разовые выплаты

	т.д.)			
1.8.	Информационно-документационное взаимодействие с СФР, прокуратура, суд, военкомат, учредитель	до 10 баллов	Сбор, обработка, систематизация, аналитика запрашиваемых сведений	Разовые выплаты
1.9.	Превышение плановой наполняемости группы	5 баллов	Посещаемость группы 95-100%	Разовые выплаты
1.10.	Соблюдение норм использования расходных материалов.	3 балла	Отсутствие замечаний по расходованию энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепловая энергия)	Разовые выплаты
1.11.	Участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях	3 балла 5 балла	Факт участия в общественных мероприятиях и общественных объединениях детского сада, города Активное участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях детского сада, города	Постоянные выплаты (Ежемесячно) Разовые выплаты
1.12.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях Учреждения (в качестве героев и персонажей по сценарию)	от 3 баллов до 10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
2. За качество выполняемых работ				
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	в абсолютном размере	За особые достижения при выполнении отдельных видов услуг (работ)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.2.	Участие в организации выездного отдыха и оздоровления детей	в абсолютном размере	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Качественное выполнение должностных обязанностей, требований СанПин	в абсолютном размере	Отсутствие замечаний надзорных органов	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по	0 – 1,0 фонда	В соответствии с	Разовые

	итогам работы за год	оплаты труда	настоящим Положением (п.4.4. Раздел IV)	выплаты
--	----------------------	--------------	---	---------

**IV. Рабочие (повар, кладовщик, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды,
кухонный рабочий)**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодич ность осуществления выплаты
1. За интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	Интенсивность труда	5 баллов	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Постоянные выплаты (Ежемесячно)
1.2.	Качественное выполнение должностных обязанностей, требований СанПин,	3 балла	Своевременное исполнение распоряжений, приказов заведующего	Разовые выплаты
1.3.	Соблюдение норм использования расходных материалов.	до 3 баллов	Отсутствие замечаний по расходованию энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепловая энергия)	Разовые выплаты
1.4.	Увеличение объема работ	до 5 баллов	- Выполнение дополнительной работы по другой должности, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Разовые выплаты
1.5.	Общественно полезный труд	до 5 баллов	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	Разовые выплаты
1.6.	Участие в общественных мероприятиях и общественных объединениях	3 балла 5 балла	Факт участия в общественных мероприятиях и общественных объединениях детского сада, города Активное участие в общественных мероприятиях и общественных	Постоянные выплаты (Ежемесячно) Разовые выплаты

			объединениях детского сада, города	
1.7.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях Учреждение (в качестве героев и персонажей по сценарию	от 3 баллов до 10 баллов	Факт участия	Разовые выплаты
2. За качество выполняемых работ				
2.1.	Сложность и напряженность в работе	(в абсолютном размере)	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций, выполнение особо важных и срочных работ	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 – 1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с настоящим Положением (п.4.4. Раздел IV)	Единовременно