

От работников  
Председатель профсоюзного комитета  
*Хажиева А.М.*

« 19 » *11* 2013 г.

От работодателя  
Заведующий МБДОУ № 64

*Куванова Л.П.*

« 15 » *11* 2013 г.

### Положение

*Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида №  
64 «Пингвиненок»*

Юридический адрес

ул. Чапаева, 85, а, город Нижневартовск,  
Ханты-Мансийский автономный округ –  
Югра, Тюменская область, 628617  
Телефоны: 46-88-11, 46-00-20, тел/факс  
(3466) 46-36-60, электронная почта:  
mbdoy.64@yandex.ru

Принято  
на общем собрании членов трудового  
коллектива

Протокол  
от « 15 » *11* 2013 г.

г. Нижневартовск



От работников  
Президиум профсоюзного комитета  
Мухаметгареева И.А.



От работодателя  
Заведующий МБДОУ № 64  
Куванова Л.П.

### *Внесение изменений в*

### *Положение*

*Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида №  
64 «Пингвиненок»*

Юридический адрес ул. Чапаева, 85, а, город Нижнеартовск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Тюменская область, 628617 Телефоны: 46-88-11, 46-00-20, тел/факс (3466) 46-36-60, электронная почта: mbdoy.64@yandex.ru	Принято на общем собрании членов трудового коллектива Протокол от «10» 11, 2014г.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

**Изменения,**  
**которые вносятся в Положение об оплате труда работников МБДОУ ДСКВ № 64**  
**"Пингвиненок" в соответствии с постановлением администрации города от**  
**12.11.2014 №2286 "Об установлении системы оплаты труда работников**  
**муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска,**  
**подведомственных департаменту образования администрации города"**

**1. Абзац 3 пункт 5.6.3. Положения об оплате труда** дополнить словами ", исходя из источников финансирования оплаты труда"

**2. Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников изложить в новой редакции** (распространяется на правоотношения возникшие с 01.11.2014):

Классификатор  
типов, видов организаций и видов деятельности работников  
для установления коэффициента специфики работы

<b>Типы, виды муниципальных образовательных организаций, виды деятельности работников</b>	<b>Размер коэффициента</b>
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации	0,10
1.2. Работа воспитателя, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,65
1.3. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется не более, чем на ставку работы)	0,25
1.4. Работа педагогического работника и помощника воспитателя в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.5. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, предметной (цикловой) комиссией (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,40
1.8. Работа педагогического работника, связанная с работой с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.9. Работа руководителя 1 уровня в дошкольной образовательной организации, в которой: - все группы являются группами компенсирующей направленности; - более 10 групп компенсирующей направленности	0,20
1.10. Работа заместителей руководителя 2 уровня, деятельность которых непосредственно связана с оказанием образовательных услуг в дошкольной образовательной организации, в которой: - все группы являются группами компенсирующей направленности; - более 10 групп компенсирующей направленности	0,20

**Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города  
(читать в новой редакции с 01.01.2015)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ДООУ (далее - работники, организации, департамент образования).

1.2. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие основные понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда руководителя, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- оклад - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов (должностных окладов);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- базовый оклад - произведение базовой единицы и базового коэффициента;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- фонд должностных окладов - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих;

- фонд окладов - сумма окладов рабочих;

- фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, эффективности функционирования организации, повышению качества оказываемых услуг;

- поощрительные выплаты - выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации.

1.3. Фонд оплаты труда организаций состоит из:

- фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

- фонда окладов рабочих;

- фонда надбавок и доплат;

- единовременных, поощрительных выплат и единовременного премирования.

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

1.5. Оплата труда работников осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре размера минимальной заработной платы, то ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Выплата разницы в заработной плате осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размер фонда надбавок и доплат составляет 30 процентов от фонда окладов (должностных окладов). Порядок определения размера фонда надбавок и доплат устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работникам.

1.8. На единовременную выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и поощрительные выплаты и доплату молодым специалистам предусматривается до 15 процентов годового фонда окладов (должностных окладов) и фонда надбавок и доплат с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.9. Система оплаты труда работников устанавливается соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением.

1.10. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников организаций устанавливается работодателем.

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

## **II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базовой единицы, базового

коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

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

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

2.6. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания), почетные спортивные звания, почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 3 к Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности ДООУ.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), состоящим в трудовых отношениях с работодателем по основному месту работы, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от часов педагогической работы.

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный работникам ДОУ, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организации.

Изменение размера должностного оклада производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

### **III. Порядок установления окладов рабочих**

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базовой единицы, разрядного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

3.3. Размер коэффициента специфики работы для рабочих определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.4. Размер оклада, установленный рабочим организаций, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение разрядного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада производится на основании приказа руководителя организации.

## **IV. Компенсационные выплаты**

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Компенсационные выплаты:

- производятся из фонда надбавок и доплат работникам ДОУ, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- начисляются к окладу (должностному окладу).

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

## **V. Стимулирующие выплаты**

5.1. Стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат работникам организации.

5.1.1. Виды выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективность деятельности.

5.1.2. Конкретные размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат и закрепляются в соглашении, локальном акте организации.



Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации и порядок установления выплаты за эффективность деятельности работникам организации приведены в приложении 2 к настоящему постановлению.

Стимулирующие выплаты руководителю организации за эффективность деятельности производятся в соответствии с приложением 2 к постановлению 2286 от 12.11.2014.

Оценка в баллах каждого критерия эффективности деятельности руководителя организации устанавливается ежегодно приказом департамента образования.

5.2. Стимулирующие выплаты за счет экономии по фонду оплаты труда организации:

- единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий;
- премия по итогам работы.

5.2.1. Работникам организации за выполнение особо важных и сложных заданий (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли) выплачивается премия в размере не более одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий педагогическим работникам производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (далее - приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075).

Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости.

Особо важное и сложное задание оформляется для руководителя организации приказом департамента образования, для работников организации - приказом руководителя организации, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

Премирование работников осуществляется за выполнение конкретного особо важного и сложного задания либо за выполнение особо важных и сложных заданий за период времени (месяц).

При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности выполнения работником особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю организации устанавливается приказом департамента образования, работникам организации - приказом руководителя организации.

5.2.2. Выплата премии по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

В организации предусматриваются виды премий за разные периоды работы (по итогам работы за квартал, по итогам работы за год).

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премий включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Конкретный размер премии определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Решение о премировании работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Методика расчета размера премии по итогам работы за год должна обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

При определении размера премии по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны работодателя);
- достижение и превышение показателей эффективности деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

Порядок и условия выплаты премии за квартал могут быть установлены аналогичными порядку и условиям премирования по итогам работы за год.

5.2.3. Порядок и условия стимулирующих выплат за счет экономии по фонду оплаты труда организации устанавливаются организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с локальным актом организации.

## **VI. Единовременные и поощрительные выплаты**

6.1. Работникам ДЛУ, состоящим в списочном составе, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, устанавливаются следующие единовременные и поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь на профилактику заболеваний;

- единовременное премирование за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

## 6.2. Единовременная поощрительная выплата молодым специалистам.

6.2.1. Работникам ДООУ, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная поощрительная выплата в размере шести базовых окладов (без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Единовременная поощрительная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения. Стаж работы для единовременной поощрительной выплаты исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

6.2.2. Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

6.2.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной поощрительной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.

6.3. Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы.

Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежемесячная поощрительная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях для расчета средней заработной платы.

## 6.4. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.4.1. Работникам организации, включая руководителя, один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) по норме часов за ставку заработной платы.

Расчет материальной помощи для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 24.12.2010 №2075.

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается коллективным договором, локальным актом организации, единым для всех работников.

6.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

6.4.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя ДООУ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

Руководителю организации выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления и распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

6.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.4.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.4.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.

6.4.7. При расчете месячного фонда заработной платы работника ДООУ для выплаты материальной помощи учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат и ежемесячного вознаграждения, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.5. В ДООУ при наличии экономии по фонду оплаты труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания производится единовременное премирование работников ДООУ, включая руководителя, к юбилейным датам и праздничным дням.

6.5.1. Выплата премии производится:

- руководителю ДООУ - на основании приказа департамента образования;
- работникам ДООУ - на основании приказа руководителя организации.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

6.5.2. Единовременное премирование к юбилейным датам и праздничным дням производится:

- к юбилейным датам работника;
- к юбилейным датам со дня образования организации;
- к праздничным дням:

к 23 февраля - Дню защитника Отечества, 8 марта - Международному женскому дню;

к 9 марта - Дню города;

к 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации, в том числе Дню учителя, Дню работников дошкольного образования.

6.5.3. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам ДООУ, проработавшим в муниципальных организациях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципальных учреждений, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

6.5.4. Единовременные премии к юбилейным датам (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) и праздничным дням выплачиваются работникам в размере, не превышающем размер месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 24.12.2010 №2075.

## **VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

7.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 7.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

7.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 4 к настоящему Положению.

### **VIII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации**

8.1. Заработная плата руководителя ДООУ, его заместителей и главного бухгалтера организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных и поощрительных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад руководителя ДООУ, его заместителей и главного бухгалтера ДООУ определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

8.3. С учетом условий труда руководителю ДООУ, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

8.4. Руководителю ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из директорского фонда;
- за счет обоснованной экономии средств ДООУ, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.5. Заместителям руководителя ДООУ и главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты:

- из фонда стимулирующих выплат фонда надбавок и доплат работникам ДООУ;
- за счет обоснованной экономии средств ДООУ, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

8.6. Размеры стимулирующих выплат, единовременных и поощрительных выплат и доплат руководителю ДООУ, его заместителям и главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами V, VI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю ДООУ устанавливаются приказом департамента образования, заместителям руководителя ДООУ и главному бухгалтеру организации - приказом руководителя организации.

8.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в организации его руководителем, определяется департаментом образования. Учебная (преподавательская) работа в той же образовательной организации для руководителя организации совместительством не считается.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.12 настоящего Положения.

8.8. Учебная (преподавательская) работа с обучающимися (воспитанниками) руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя по согласованию с департаментом образования.

8.9. Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда за часы учебной (преподавательской) работы устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю ДООУ - на основании письменных заявления и ходатайства департамента образования, тарификации;

- заместителям руководителя ДООУ и главному бухгалтеру ДООУ - на основании их письменного заявления, приказа работодателя и тарификации.

8.10. Руководителю ДООУ, его заместителям и главному бухгалтеру ДООУ за организацию деятельности по платным услугам выплачивается заработная плата в соответствии с локальным актом ДООУ, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.11. Зарботная плата руководителя ДООУ не должна превышать восьмикратного размера средней зарботной платы работников ДООУ.

#### IV. Порядок расчета и распределения директорского фонда читать в новой редакции с 01.02.2015

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

4.2. Размер директорского фонда в организациях устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в разделе IV Положения о системе оплаты труда, и составляет – 13 процентов;

Расчет директорского фонда в ДООУ дополнительного образования производится от фонда надбавок и доплат, рассчитанного с коэффициентом фонда надбавок и доплат, равным 0,36.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$ДФ = (ФНД - ФД) \times Кдф,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

4.3. За счет директорского фонда руководителю ДООУ производится выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 100 процентов директорского фонда.

4.4. Установление выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя ДООУ за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя ДООУ используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя ДООУ, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации. Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителей ДООУ приведены в приложениях 4-6 к настоящему постановлению.

Оценка эффективности деятельности руководителей ДООУ производится на основании отчетов организаций о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.5. Оценка эффективности деятельности руководителей ДООУ осуществляется ежегодно в феврале, начиная с 01.02.2015, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей ДООУ.

Состав комиссии утверждается приказом департамента образования администрации города.

4.6. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей ДООУ в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей, формы которых утверждаются приказом департамента образования администрации города.

4.7. Оценка эффективности деятельности руководителя ДООУ осуществляется по балльной системе. Максимальное количество баллов, которое может набрать руководитель ДООУ, составляет 100.

По результатам оценки эффективности деятельности руководителя ДООУ деятельность руководителя организации признается:

- эффективной (при сумме баллов 70 и более);



- имеющей признаки неэффективности (при сумме баллов от 50 до 70);
- неэффективной (при сумме баллов менее 50).

4.8. Порядок определения размера выплаты за эффективность деятельности руководителю ДОУ.

Руководителю ДОУ, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций, по следующей формуле:

$$СВэд = ДФ / 100 \times Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации;

ДФ - сумма директорского фонда;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности руководителя организации.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации устанавливается на 1 год приказом организации на основании приказа департамента образования администрации города о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

4.9. Руководителям организаций, деятельность которых признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности не производится.

4.10. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций, вновь назначенным на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из количества баллов 50.

4.11. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;

- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;

- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом, - до 100 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до шести месяцев;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации - до 50 процентов от суммы набранных баллов, сроком от одного до трех месяцев.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и оформляется приказом департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

4.12. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный руководителям организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организаций.

4.13. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, включается в общий объем экономии по фонду оплаты труда работников организации и используется в установленном порядке.

**Изменения в приложения к Положению о фонде надбавок и доплат распространяется на (правоотношения возникшие с 01.01.2014):**

**1. Пункт**

		Количество заболеваний в год на 1 воспитанника	
		- ниже или соответствует плану по муниципальному заданию	1
		- выше среднего по муниципальному заданию	0

**Приложения 3,4** к Положению о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» заменить

		Коэффициент посещаемости ДОУ	
		- ниже или соответствует плану по муниципальному заданию	0
		- выше среднего по муниципальному заданию	1

**2. Пункт**

		Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное исполнение приказов, решений, принятых в ДОУ и пр.)	Отсутствие нарушений 2 балла; нарушения по вине работника – 3 балла
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

во всех приложениях к Положению о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» исключить

**3. В пункте**

		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	1
--	--	-------------------------------------------------------------	---

Приложения 2,5,6,7 к Положению о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» 1 балл заменить на "до 4"

**4. В пункте**

		Отсутствие обоснованных жалоб от	1
--	--	----------------------------------	---

		родителей (законных представителей)	
--	--	-------------------------------------	--

Приложения 3,4 к Положению о фонде надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок» 1 бал заменить на 2

От работников Председатель профсоюзного комитета <i>Мухаметтурса И.А.</i> Мухаметтурса И.А.	От работодателя Вр.и.о.заведующей МБДОУ № 64 <i>Алябьева О.Н.</i> Алябьева О.Н.
«24» апреля 2014 	«24» апреля 2014 
<p><b>Внесение изменений в</b></p> <p><b>Положение</b></p> <p><b>Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвинёнок»</b></p>	
Юридический адрес ул. Чапаева, 85, а, город Нижневартовск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Тюменская область, 628617 Телефоны: 46-88-11, 46-00-20, тел/факс (3466) 46-36-60, электронная почта: mbdoy.64@yandex.ru	Принято на общем собрании членов трудового коллектива Протокол от «3» 23.04, 2014г.
г. Нижневартовск	

**Изменения,  
которые вносятся в Положение об оплате труда работников МБДОУ  
ДСКВ № 64 "Пингвиненок" на основании постановления  
администрации города от 11.04.2014 №690**

**О внесении изменений в постановление администрации города от  
29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников  
муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска,  
подведомственных департаменту образования администрации города"  
(с изменениями от 20.02.2012 №169, 01.08.2012 №938, 26.12.2012 №1626,  
01.02.2013 №101, 22.10.2013 №2180)**

## **1. В приложении 1:**

**1.1.** Пункт 1.9 раздела I изложить в следующей редакции:

"1.9. На выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и единовременную выплату молодым специалистам предусматривается до 15% от годового фонда оплаты труда."

**1.2.** В разделе II:

- пункт 2.3 признать утратившим силу;

- пункт 2.8 изложить в следующей редакции:

"2.8. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.";

- пункт 2.10 дополнить абзацами следующего содержания:

"В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией педагогическому работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории."

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением

пенсионного возраста срока действия квалификационной категории педагогическому работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.";

### **1.3. В разделе V:**

- абзац двенадцатый пункта 5.5 дополнить предложением следующего содержания:

"Расчет единовременной премии для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.";

- абзац первый подпункта 5.6.3 пункта 5.6 дополнить предложением следующего содержания:

"Расчет премии по итогам работы за год для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.";

- абзац второй пункта 5.7 изложить в следующей редакции:

"Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы. Расчет единовременной выплаты к юбилейным датам для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.";

- абзац второй подпункта 5.8.1 пункта 5.8 изложить в следующей редакции:

"Единовременная выплата производится после истечения шести месяцев работы у данного работодателя, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения. Стаж работы для молодых специалистов исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.";

- в пункте 5.9:

подпункт 5.9.1 изложить в следующей редакции:

"5.9.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Расчет материальной помощи для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.";

дополнить подпунктом 5.9.6 следующего содержания:

"5.9.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одном учреждении выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.";

- пункт 5.10 после слов "без учета единовременных выплат" дополнить словом ", премий".

## **2. В приложении 2:**

### **2.1. В разделе II:**

- абзац третий подпункта 1) пункта 2.2 признать утратившим силу;

- пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

"2.5. Директорский фонд в учреждениях устанавливается в процентном отношении от ФНД за вычетом компенсационных выплат, указанных в подпункте 1) пункта 2.2 раздела II настоящего Положения, и выплат за стаж работы, указанных в подпункте 3) пункта 2.2 раздела II настоящего Положения.

При расчете директорского фонда в ДООУ применяется коэффициент фонда надбавок и доплат в размере 35,5%.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = (\text{ФН} - \text{ФНстаж}) \times \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

ФНстаж - выплаты из фонда надбавок за стаж работы;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

1) в общеобразовательных и дошкольных учреждениях:

- со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

- со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 15%;

- со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 12%;

**2.2.** В разделе III:

- в пункте 3.8 слова "не менее 25%" заменить словами "не более 25%";

- в пункте 3.9:

абзац первый изложить в следующей редакции:

"3.9. Определение размеров стимулирующих выплат (надбавок), имеющих регулярный (постоянный) характер, может осуществляться с использованием структурного или экспертного методов; может использоваться метод средней стоимости балла по нескольким категориям работников в зависимости от источника финансирования;";

- абзац девятнадцатый изложить в следующей редакции:

"В основу метода средней стоимости балла положен расчет стоимости балла в целом по учреждению или по нескольким категориям работников. Сумма средств фонда надбавок образовательного учреждения делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками или несколькими категориями работников по критериям и индикаторам.".

**3.** Пункт 4.6 раздела IV признать утратившим силу.

Положение вступает в силу 17.04.2014 и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.14. Изменения, указанные в абзацах восьмом, девятом подпункта 2.3 пункта 2 приложения к настоящему постановлению, вступают в силу 17.04.2014





От работников  
Председатель профсоюзного комитета  
*Хажиева А.М.* Хажиева А.М.



«15» 11 2013

От работодателя  
Заведующий МБДОУ № 64

Куванова Л.П.



«15» 11 2013

### Положение

*Об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида №  
64 «Пингвиненок»*

Юридический адрес

ул. Чапаева, 85, а, город Нижневартовск,  
Ханты-Мансийский автономный округ –  
Югра, Тюменская область, 628617  
Телефоны: 46-88-11, 46-00-20, тел/факс  
(3466) 46-36-60, электронная почта:  
mbdoy.64@yandex.ru

Принято

на общем собрании членов трудового  
коллектива

Протокол

от «15» 11 2013г.

г. Нижневартовск

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»(далее работники, ДОУ)

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- базовая единица - величина, применяемая для расчета окладов (должностных окладов) работников ДОУ;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент стажа работы - относительная величина, зависящая от стажа работы;

- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей **согласно приложению 1.2.**

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя ДОУ;

- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников ДОУ, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из:

- фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

- фонда окладов рабочих;

- фонда надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера);

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников ДОУ осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Базовая единица установлена в размере 4482 рубля.

1.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, руководитель ДОУ осуществляет доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Указанные доплаты осуществляются работодателем в пределах бюджетных ассигнований и средств ДОУ, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. На компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях) и стимулирующие выплаты при формировании годового фонда оплаты труда предусматривается 39 % от объема средств на оплату окладов (должностных окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1.9. На выплату материальной помощи на профилактику заболеваний и единовременную выплату молодым специалистам предусматривается до 10% от годового фонда оплаты труда.

1.10. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением.

## *II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих*

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Производство базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

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

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются согласно **приложению 1** к настоящему Положению исходя из следующих показателей:

- стажа работы (коэффициент стажа работы);
- квалификации работника (коэффициент квалификации);
- масштаба и сложности руководства ДОУ (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления ДОУ (коэффициент уровня управления).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

2.7. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений ДОУ определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.8. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов стажа, специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.9. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, увеличенной на единицу."

2.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю

деятельности), или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности).

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности) коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда приказом департамента образования администрации города на основании объемных показателей и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей в соответствии с **приложением 1.2.**

2.12. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типа и вида ДООУ и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

2.13. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждений в размере 2 500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.14. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), состоящим в трудовых отношениях с учреждением по основному месту работы, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет в учреждениях 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки исходя из фактически отработанного времени.

### *III. Оклады рабочих*

3.1. Профессии рабочих ДООУ тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем суммирования к произведению базовой единицы и разрядного коэффициента, произведений базовой единицы, разрядного коэффициента и коэффициента специфики работы.

Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в **приложении 4** к настоящему Положению.

3.3. Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается на основании Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

#### *IV. Надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) работников*

Виды надбавок и доплат к окладам (должностным окладам) работников ДООУ, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются ДООУ с учетом Положения о фонде надбавок и доплат работников ДООУ, с учетом мнения профсоюзного органа, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

#### *V. Иные выплаты*

5.1. К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата за ученую степень;
- единовременное премирование.
- единовременная выплата к юбилейным датам;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

5.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы. На данную выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Единовременное премирование работников производится:

- к юбилейным датам (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) и праздничным дням:

23 февраля - Дню защитника Отечества;

8 марта - Международному женскому дню;

9 марта - Дню города;

10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности ДООУ;

- к юбилейным датам со дня образования органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления, учреждения;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, особо значимых достижений;

- по итогам работы за год.

Единовременные премии выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Единовременные премии выплачиваются работникам в размере, не превышающем размер месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Порядок и условия выплат единовременных премий предусматриваются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами.

5.6. Премия по итогам работы за год.

5.6.1. Премии по итогам работы за год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- достижение и превышение показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.6.2. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);

"- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет)

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

5.6.3. Премии по итогам работы за год выплачиваются работникам в размере, не превышающем размер месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

Порядок и условия выплат премий по итогам работы за год предусматриваются локальными нормативными актами учреждений, коллективным договором.

Методика расчета размера премий по итогам работы за год должна обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Премии по итогам работы за год выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

#### 5.7. Единовременная выплата к юбилейным датам.

Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, включаются, в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

Основанием для единовременной выплаты к юбилейной дате работника является приказ руководителя учреждения.

Основанием для единовременной выплаты к юбилейной дате руководителя учреждения является приказ директора департамента образования администрации города.

Единовременная выплата к юбилейной дате руководителя учреждения производится из директорского фонда

#### 5.8. Единовременная выплата молодым специалистам.

5.8.1. Работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере шести базовых окладов (без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Единовременная выплата производится в течение месяца после поступления на работу, а в случае если молодой специалист находился в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, единовременная выплата производится в течение месяца после представления документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

5.8.2. Молодыми специалистами считаются выпускники образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

5.8.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.

5.9. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

5.9.1. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере одной месячной заработной платы работника по основной занимаемой ставке (должности) по норме часов за ставку заработной платы.

5.9.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

5.9.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

5.9.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.9.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

5.10. Размер месячной заработной платы работника учреждения для выплат, предусмотренных пунктами 5.7, 5.9 настоящего Положения, определяется исходя из месячной заработной платы работника (без учета единовременных выплат и выплат, осуществляемых в рамках приоритетных национальных проектов), начисляемой за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий юбилейной дате, ежегодному оплачиваемому отпуску."

## *VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда*

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок» применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ ДСКВ № 64 «Пингвиненок»;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители ДОУ в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов и т.д. с обучающимися (детьми) с применением почасовой оплаты.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно **приложению 5** к настоящему Положению.



Приложение 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»

Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты к базовому окладу для руководителей, специалистов и служащих учреждений

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
<i>1. Базовый коэффициент</i>					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.2.	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,25	0,25	0,25
		тип 2	0,20	0,20	0,20
		тип 3	0,15	0,15	0,15
		тип 4	0,10	0,10	0,10
		тип 5	0,05	0,05	0,05
		тип 6	0	0	0
		тип 7	0	0,65	0
		тип 8	0	0,30	0
		тип 9	0	0,40	0
2.3.	Коэффициент	квалификационная категория:			

квалификации	высшая категория	0,35	0,35	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,10	0,10	
	государственные награды (ордена, медали), знаки, почетные звания (спортивные звания), почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,40	0,40	
	почетные (спортивные) звания:			
	"Народный..."	0,40	0,40	
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	
	"Мастер спорта международного класса"	0,25	0,25	
	"Лауреат премий Президента РФ"	0,25	0,25	
	"Гроссмейстер..."	0,10	0,10	
	"Мастер спорта..."	0,10	0,10	
	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05	
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), в том числе:			
	медали, знаки	0,40	0,40	
почетные звания	0,25	0,25		
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05		
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05		
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05		
ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности), в том числе:				
медаль К.Д. Ушинского	0,20	0,20		
нагрудные знаки "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", почетное звание "Почетный работник..."	0,10	0,10		

		иные нагрудные знаки	0,05	0,05	
		благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05	0,05	
2.4.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.5.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,80		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»

Перечень рабочих мест, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам рабочих мест

№ п п	Должность (профессия)	Класс вредности	% доплаты	Аттестационная карта, № и дата	Срок действия доплаты
1.	делопроизводитель	3,3 вредный	8	№ 7 от 05.12.2003	до переаттестации
2.	Повар	3,2 вредный	4	№ 1 от 12.01.2010	до переаттестации
3.	Кладовщик	3,2 вредный	4	№ 2 от 02.11.2010	до переаттестации
4.	Кухонный рабочий	3,2 вредный	4	№ 2 от 12.01.2010	до переаттестации
5.	Грузчик	3,3 вредный	8	№ 10 от 28.12.2004	до переаттестации
6.	Шеф-повар	3,2 вредный	8	№ 1 от 02.11.2010	до переаттестации

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»

*Классификатор  
типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности  
работников для установления коэффициента специфики работы*

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Тип по специфике работы
<b>1. Дошкольные образовательные учреждения</b>	
1.1. Работа в дошкольных образовательных учреждениях	тип 6
1.2. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	тип 7
1.3. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4. Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	тип 2
1.5. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (кабинетом) (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, предметной (цикловой) комиссией (коэффициент применяется на ставку работы)	тип 4
1.7. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	тип 9

Приложение 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»

*Разрядные коэффициенты по оплате труда рабочих*

Разряды работ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Разрядный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 64 «Пингвиненок»

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

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

Согласовано

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ А.М. Хажиева

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ ДСКВ № 64

\_\_\_\_\_ Л.П. Куванова

## *Положение*

*О фонде и надбавок и доплат работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 61 «Пингвиненок»*



*Положение  
о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений  
города Нижневартовска, подведомственных департаменту  
образования администрации города*

*I. Общие положения*

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в МБДОУ ДСКВ № 64 (далее ДОУ)

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам ДОУ.

1.3. ФНД учитывается в составе фонда оплаты труда ДОУ и финансируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и средств ДОУ, полученных от приносящей доход деятельности.

*II. Величина и состав ФНД*

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонду окладов рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) * \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат - 0,39 .

2.2. ФНД состоит из фонда доплат, фонда надбавок и является источником следующих видов выплат:

1) компенсационные выплаты из фонда доплат:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты в ДОУ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором. На выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в ДОУ направляется не более 3,5% от фонда окладов (должностных окладов) работников ДОУ;

2) стимулирующие выплаты из фонда надбавок за интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы.

выплаты из фонда надбавок за стаж работы. Размер выплаты за стаж работы определяется в процентах от базового оклада и применяется для категорий работников:

- "специалисты":

более 20 лет – 25%;

от 10 до 20 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 2 до 5 лет – 10%;

от 1 до 2 лет – 5%;  
- "служащие":  
более 20 лет – 20%;  
от 10 до 20 лет – 15%;  
от 5 до 10 лет – 10%;  
от 2 до 5 лет – 5%;  
от 1 до 2 лет – 2%."

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных **приложением 1** к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

2.4. Фонд надбавок состоит из директорского фонда и фонда надбавок ДОУ и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФН} = \text{ФНД} - \text{ФД},$$

где:

ФН - фонд надбавок;  
ФНД - фонд надбавок и доплат;  
ФД - фонд доплат.

Распределение стимулирующих выплат из фонда надбавок ДОУ осуществляется учреждением самостоятельно.

2.5. Директорский фонд в ДОУ устанавливается в процентном отношении от ФНД за вычетом компенсационных выплат, указанных в абзаце втором подпункта 1) пункта 2.2, и выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, указанных в абзаце третьем подпункта 1) пункта 2.2.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФН} * \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;  
ФН - фонд надбавок;  
Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 15%;
- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 12%;
- в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

### *III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат из фонда надбавок*

3.1. Определение размера фонда надбавок ДОУ осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН} - \text{ДФ},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок ДОУ;  
ФН - фонд надбавок;  
ДФ - директорский фонд.

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками ДОУ, кроме руководителя ДОУ, с учетом особого персонального вклада работника в

общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются ДОО самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте ДОО.

3.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование работника к качественному результату, поощрение за выполненную работу, а также за стаж работы."

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными ДОО.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности ДОО.

3.6. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.7. ДОО самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.8. Рекомендуется предусматривать не менее 25% на разовые (непредвиденные) стимулирующие выплаты, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

Доля фонда надбавок, направляемая на данные цели, определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте ДОО.

3.9. Определение размеров стимулирующих выплат (надбавок), имеющих регулярный (постоянный) характер, может осуществляться с использованием структурного или экспертного методов; в ДОО может использоваться метод средней стоимости балла в целом по ДОО.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании учреждения (руководители 2 и 3 уровня, педагогические работники, прочие специалисты и служащие, рабочие).

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН/рук} + \text{ФН/пр} + \text{ФН/псс} + \text{ФН/раб},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок образовательного ДОО;

ФН/рук - фонд надбавок по категории "руководители";

ФН/пр - фонд надбавок по категории "педагогические работники";

ФН/псс - фонд надбавок по категории "прочие специалисты и служащие";

ФН/раб - фонд надбавок по категории "рабочие".

Если доля работников категории "руководители" в штатном расписании  $x\%$ , педагогических работников -  $y\%$ , прочих специалистов и служащих -  $w\%$ , а рабочих -  $z\%$ , то фонд надбавок делится для стимулирования разных категорий работников в подобном соотношении.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для конкретного учреждения и установление разных долей фонда надбавок для разных типов ресурсов.

$$\text{ФН/оу} = \text{ФР/чр} + \text{ФР/мтр} + \text{ФР/фр} + \text{ФР/итр},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФР/чр - фонд развития человеческих ресурсов;

ФР/мтр - фонд развития материально-технических ресурсов;

ФР/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФР/итр - фонд развития информационно-технологических ресурсов.

В основу метода средней стоимости балла положен расчет стоимости балла в целом по ДООУ. Сумма средств фонда надбавок образовательного учреждения делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками по критериям и индикаторам.

3.10. Определение размера регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты одному работнику производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием критериев и индикаторов оценки качества труда. Результатом промежуточной балльной оценки являются:

- информация о результатах оценки качества труда работников по каждому из критериев и индикаторов;

- сводная ведомость по результатам оценки качества труда работников, включающая количество набранных баллов каждым работником, общее количество баллов по критериям и индикаторам оценки качества труда: по категориям работников, по видам ресурсов, по учреждению в целом;

2) определение "стоимости" одного балла:

- сумму средств фонда надбавок, приходящуюся на соответствующую категорию работников, разделить на общее количество баллов, которое набрали работники данной категории (структурный метод);

- сумму средств фонда надбавок, приходящуюся на соответствующий вид ресурса, разделить на общее количество баллов, которое набрали работники по данному ресурсу (экспертный метод);

- сумму средств фонда надбавок учреждения разделить на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками по критериям и индикаторам (метод средней стоимости балла в целом по учреждению);

3) расчет суммы регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты работнику определяется:

- путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник по структурному методу или по расчету средней стоимости балла в целом по учреждению;

- путем суммирования суммы регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты по каждому ресурсу, исчисленной путем умножения "стоимости" одного балла по соответствующему виду ресурса на количество баллов, которое набрал работник по данному виду ресурса.

3.11. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае

добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена выплата.

#### *IV. Порядок распределения директорского фонда*

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителей ДОУ, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4.2. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается 75% и 25% соответственно.

4.3. Установление регулярных (постоянных) и разовых выплат осуществляется на основе оценки качества труда руководителя ДОУ в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города.

Оценка качества деятельности руководителя ДОУ производится департаментом образования администрации города.

4.4. Критерии и индикаторы качества труда руководителя учреждения могут ежегодно пересматриваться в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования.

4.5. Выплаты из директорского фонда руководителю ДОУ производятся на основании:

- решения комиссии по оценке результатов деятельности руководителей учреждений, состав которой утверждается приказом департамента образования администрации города;

- приказа департамента образования администрации города об установлении размера регулярных (постоянных), разовых и единовременных выплат;

- расчета размера регулярной (постоянной) выплаты, произведенного в соответствии с набранными баллами.

4.6. Расчеты по фонду оплаты труда руководителя ДОУ производятся департаментом образования администрации города в следующем порядке:

- 1) определение размера средств, необходимых для регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением;

- 2) проведение балльной оценки результатов деятельности руководителя ДОУ с использованием установленных баллов в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города;

- 3) расчет суммы набранных руководителем учреждения баллов и определение размера регулярной (постоянной) выплаты согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

4.7. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям ДОУ:

- за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период;
- за организацию, подготовку, проведение и участие в мероприятиях городского, окружного и федерального уровней.

4.8. Регулярные (постоянные) выплаты руководителям ДОУ устанавливаются один раз в год.

4.9. Экономия средств по директорскому фонду, образовавшаяся в случае если руководитель по результатам оценки качества труда набрал менее 100 баллов либо в случае отсутствия оснований для разовых выплат, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда ДОУ.

Приложение 1  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

*Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера*

<b>№ п/п</b>	<b>Вид выплат</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размер выплат по отношению к окладу (должностному окладу)</b>
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3.	За тяжелую работу, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	до 12%

Приложение 2  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «Руководитель» (второго, третьего уровня)

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
«Руководитель» (второго, третьего уровня)	<b>1. Качество образования. Создание условий для осуществления образовательного процесса</b>	Наличие призёров и победителей спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов, олимпиад, фестивалей и соревнований различных уровней	до 3
		Организация работы по реализации новых вариативных форм дошкольного образования, реализация дополнительных образовательных программ	2
		Результаты приёмки ДООУ к началу нового учебного года. Отсутствие замечаний по направлению деятельности	2
		Доля молодых специалистов (со стажем работы до 3 лет) в общей численности педагогических работников ДООУ	1
		Рост доли педагогов с высоким категорийным цензом и инновационным потенциалом	1
		Результативность участия педагогов в конкурсах различных направлений и уровней	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>11</b>
	<b>Социальный критерий</b>	Отсутствие подтверждённых жалоб в вышестоящие органы на нарушения трудового законодательства	1
		Отсутствие фактов несоблюдения законодательства при работе с контингентом воспитанников	1
		Доля детей в группах кратковременного пребывания	2
		Обеспечение выполнения муниципального задания учредителя по показателям	2
		Уровень удовлетворённости участников образовательного процесса количеством и качеством предлагаемых образовательных услуг	

		95 % и выше	2
		от 85 % до 94 %	1
		от 75 % до 84 %	0
		ниже 75 %	-2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>8</b>
	<b>Эффективность финансово-экономической деятельности</b>	Качественное исполнение договорных обязательств.	3
		Отсутствие замечаний в сфере муниципального заказчика	
		Процент исполнения сметы:	
		100%	2
		98% - 99%	1
		ниже 98	-2
		Отсутствие замечаний надзорных органов различных уровней.	2
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	
		Отсутствие задолженности по налогам в органы разных уровней	3
		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	1
		Нормативное обеспечение деятельности ДОУ, соблюдение законодательства	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>13</b>
	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	Работа органов государственно-общественного характера управления, ее эффективность.	1
		Пропаганда образовательных идей, достижений ДОУ в СМИ, проведение маркетинговых исследований	1
		Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное предоставление статистических отчётов, своевременное исполнение приказов, решений, совещаний и пр.)	Отсутствие нарушений 2 балла;
			нарушения по вине работника – 5 баллов



		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	до 3
		Привлечение внебюджетных средств, пожертвований и благотворительности, за счет реализации дополнительных образовательных программ	3
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>10</b>
	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>	Сохранение индекса здоровья воспитанников	2
		Увеличение индекса здоровья воспитанников	3
		Отсутствие фактов самовольного ухода воспитанников с учреждения	1
		Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками, работниками (структурного подразделения) ДОУ	1
		Соблюдение правил ОТ, ТБ, ПБ, ГО.	
		Соблюдение установленного законодательством порядка в вопросах организации и качества питания воспитанников	3
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>8</b>
	<b>Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ</b>	За работу в выборных органах, комиссиях, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>11</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по карте</b>			<b>61</b>

Приложение 3  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «педагогический персонал» (воспитатели)

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя (баллы)
Воспитатели	1. Качество образования	Позитивная динамика учебных достижений воспитанников по всем разделам основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Доля воспитанников, усвоивших образовательную программу на высоком и среднем уровне:	
		97 % и выше	2
		от 95 % до 96 %	1
		менее 95 %	0
		Уровень удовлетворённости родителей количеством и качеством образовательных услуг в группе:	
		95 % и выше	2
		от 85 % до 94 %	1
		от 75 % до 84 %	0
		ниже 75 %	-2
		Работа по реализации новых вариативных форм дошкольного образования, реализация по лицензированной программе дополнительных образовательных программ.	
			2
		Подготовка участников и наличие призёров и победителей соревнований:	1 балл за участие; 3 балла за победу
		«Самотлорские роднички», «Марш парков», «Губернаторские состязания»	
		Исполнительская дисциплина.	отсутствие нарушений 1 балл;
		Качественная и своевременная подготовка и исполнение заданий, планов, отчётов, приказов и др.	нарушения по вине работника – 3 балла
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>			<b>10</b>
	Сохранение	Динамика индекса здоровья воспитанников:	

	здоровья воспитанников	показатель выше среднего показателя по ДОУ	2
		показатель, соответствующий среднему по ДОУ	1
		показатель ниже среднего по ДОУ	0
		Количество дней пропущенных по болезни на 1 воспитанника за год	
		- ниже или соответствует плану по муниципальному заданию	1
		- выше среднего по муниципальному заданию	0
		Количество заболеваний в год на 1 воспитанника	
		- ниже или соответствует плану по муниципальному заданию	1
		- выше среднего по муниципальному заданию	0
		Отсутствие случаев травматизма, фактов самовольного ухода детей из учреждения	2
		Наличие случаев травматизма (по вине работника), самовольный уход ребёнка с территории ДОУ	до -6
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			<b>6</b>
	Инновационная деятельность	Систематическое использование в образовательном процессе ИКТ:	
		- Практическая реализация в образовательной деятельности	2
		- применение ИКТ при подготовке к образовательному процессу	1
		Осуществление опытно-экспериментальной, проектной деятельности:	
		- разработка значимого для ДОУ проекта (программы), наличие рецензии	2
		- реализация проекта (программы)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>			<b>4</b>
	Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей)	1
		За работу в выборных органах, комиссиях, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>			<b>13</b>

<b>Максимально возможное количество баллов</b>
------------------------------------------------

<b>33</b>
-----------

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок**  
**стимулирующего характера по категории «прочий педагогический персонал»**

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Прочий педагогический персонал (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор ФИЗО, воспитатель ИЗО, музыкальный руководитель)	1. Качество образования	Позитивная динамика учебных достижений воспитанников по всем разделам основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Доля воспитанников, усвоивших образовательную программу на высоком и среднем уровне:	
		97 % и выше	2
		от 95 % до 96 %	1
		менее 95 %	0
		Уровень удовлетворённости родителей количеством и качеством образовательных услуг в группе:	
		95 % и выше	2
		от 85 % до 94 %	1
		от 75 % до 84 %	0
		ниже 75 %	-2
		Работа по реализации новых вариативных форм дошкольного образования, реализация по лицензированной программе дополнительных образовательных программ.	2
		Подготовка участников и наличие призёров и победителей соревнований:	1 балл за участие; 3 балла за победу
		«Самотлорские роднички», «Марш парков», «Губернаторские состязания»	
		Уровень партнёрства с социумом: привлечение на занятия, досуговые мероприятия представителей внеобразовательных общественных структур	1

		Исполнительская дисциплина. Качественная и своевременная подготовка и исполнение заданий, планов, отчётов, приказов и др.	отсутствие нарушений 1 балл; нарушения по вине работника – 3 балла
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			11
	Сохранение здоровья воспитанников	100 % охват воспитанников ДОУ обследованием с целью выявления отклонений в развитии	1
		Отсутствие случаев травматизма, фактов самовольного ухода детей из учреждения	2
		Наличие случаев травматизма (по вине работника), самовольный уход ребёнка с территории ДОУ	до -6
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			3
	Инновационная деятельность	Систематическое использование в образовательном процессе ИКТ	(практическая реализация в образовательной деятельности) 2 балла (применение ИКТ при подготовке к образовательному процессу) 1 балл
		Осуществление опытно-экспериментальной, проектной деятельности:	
		разработка значимого для ДОУ проекта (программы), наличие рецензии	2
		реализация проекта (программы)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			4
	Поддержка социально-привлекательного имиджа ДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей)	1
		За работу в выборных органах, комиссия, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней	за участие до 3 баллов; за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	1
Максимально возможное количество баллов по критерию			13

Максимально возможное количество баллов	31
-----------------------------------------	----

Приложение 5  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «прочие специалисты»

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Прочие специалисты (специалист по ОК, инженер ОТ, бухгалтер)	<b>1. Социальный критерий</b>	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения надзорными органами различных уровней.	3
		Отсутствие фактов несоблюдения законодательства при работе с участниками образовательного процесса	3
		Увеличение доли молодых специалистов среди работников ДОУ	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>8</b>
	<b>Деятельность, направленная на развитие ДОУ</b>	Эффективная работа по выполнению муниципального задания.	2
		Подготовка документов по деятельности ДОУ для сторонних организаций	3
		Значительные объёмы привлечения внебюджетных средств за счёт пожертвований и реализации дополнительных платных образовательных программ	2
		Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное предоставление статистических отчётов, своевременное исполнение приказов, решений и пр.)	отсутствие нарушений 2 балла;
			нарушения по вине работника – 3 балла
		Процент исполнения сметы:	
		100%	2
		98% - 99%	1



		ниже 98	-2
		Отсутствие задолженности по налогам в органы разных уровней	до 5
		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>18</b>
	<b>Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ</b>	Создание новых и поддержка действующих информационных банков: (выпускников, клиентов, поставщиков, партнёров и др.), методических и дидактических материалов, научно – прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных, проведение маркетинговых исследований и т.п.	3
		За работу в выборных органах, комиссия, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	3
		Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ДОУ	до 3 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>20</b>
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>46</b>

Приложение 6  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «служащие»

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Служащие (делопроизводитель)	<b>1. Социальный критерий</b>	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения надзорными органами различных уровней	3
		Отсутствие фактов несоблюдения законодательства при работе с участниками образовательного процесса	2
		Уровень удовлетворённости родителей количеством и качеством услуг:	
		95 % и выше	2
		от 85 % до 94 %	1
		от 75 % до 84	0
		% ниже 75 %	-2
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>7</b>
	<b>2. Деятельность, направленная на развитие ДОУ</b>	Подготовка документов для сторонних организаций по деятельности ДОУ	2
		За организацию и ведение делопроизводства по предложениям, заявлениям, жалобам граждан и участников образовательного процесса	2
		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	1
		Качественная реализация мер по обеспечению рационального использования ресурсов (финансовых, кадровых, информационных)	1
		Нормативное обеспечение деятельности ДОУ, соблюдение законодательства об образовании	2
		За организацию и ведение делопроизводства по дополнительным образовательным программам	3
		Эффективная работа по выполнению плана муниципального задания	3

		Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное предоставление статистических отчётов, своевременное исполнение приказов, решений и пр.)	Отсутствие нарушений 1 балл;
			нарушения по вине работника – 3 балла
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>15</b>
	<b>Поддержка социально – привлекательного имиджа ДОУ</b>	Создание новых и поддержка действующих информационных банков: (выпускников, клиентов, поставщиков, партнёров и др.), методических и дидактических материалов, научно – прикладных разработок; аналитических и статистических баз данных и т.п.	2
		За работу в выборных органах, комиссиях, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах и других общественных органах управления	до 3 баллов
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	3
		Деятельность по развитию и поддержке социально-привлекательного имиджа ДОУ	до 3 баллов
<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>			<b>19</b>
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>41</b>

Приложение 7  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида  
№ 64 «Пингвинёнок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «служащие»

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Служащие (помощники воспитателей)	1. Социальный критерий	Уровень удовлетворённости участников образовательного процесса качеством услуг:	
		95 % и выше	3
		от 86 % до 94 %	2
		от 75 % до 85 %	1
		менее 75 %	-3
		За работу в выборных органах, комиссия, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
Максимально возможное количество баллов по критерию			6
	Деятельность, направленная на развитие ДОУ	Уход за растениями в зелёной зоне	до 6
		Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им культурно-гигиенических навыков	до 5
		Работа с вневедомственной охраной, по предупреждению терроризма, экстремизма	3
		Работа по эстетическому оформлению помещений здания ДОУ	3

		Подготовка художественного реквизита для занятий детей театрализованной деятельностью	5
		Осуществление контрольно-пропускного режима въезда транспорта на территорию МБДОУ	до 5
		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	2
Максимально возможное количество баллов по критерию			22
	Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ	Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное исполнение приказов, решений, принятых в ДОУ и пр.)	Отсутствие нарушений 2 балла;
			нарушения по вине работника – 3 балла
		Отсутствие фактов несоблюдения законодательства при работе с участниками образовательного процесса	2
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	2
Максимально возможное количество баллов по критерию			14
Максимальное количество баллов			42

**ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев и показателей оценивания качества труда постоянных и установления надбавок  
стимулирующего характера по категории «рабочие»

Наименование категории	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Служащие (помощники воспитателей)	<b>1. Социальный критерий</b>	Уровень удовлетворённости участников образовательного процесса качеством услуг:	
		95 % и выше	3
		от 86 % до 94 %	2
		от 75 % до 85 %	1
		менее 75 %	-3
		За работу в выборных органах, комиссия, творческих группах, маркетинговой, консалтинговой службах, консультативном пункте и других общественных органах управления	до 3 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>6</b>
	<b>Деятельность, направленная на развитие ДОУ</b>	Уход за растениями в зелёной зоне	до 6
		Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им культурно-гигиенических навыков	до 5
		Работа с вневедомственной охраной, по предупреждению терроризма, экстремизма	3

		Работа по эстетическому оформлению помещений здания ДОУ	3
		Подготовка художественного реквизита для занятий детей театрализованной деятельностью	5
		Осуществление контрольно-пропускного режима въезда транспорта на территорию МБДОУ	до 5
		Эффективное использование и развитие МТБ, экономия ресурсов	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>22</b>
	<b>Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ</b>	Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное исполнение приказов, решений, принятых в ДОУ и пр.)	Отсутствие нарушений 2 балла;
			нарушения по вине работника – 3 балла
		Отсутствие фактов несоблюдения законодательства при работе с участниками образовательного процесса	2
		Участие и победы в конкурсных мероприятиях городского, окружного, федерального уровней.	за участие до 3 баллов;
			за победу до 8 баллов
		Работа по наполнению, сопровождению, развитию информационного ресурса ДОУ	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию</b>			<b>14</b>
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>42</b>

## ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей оценивания качества труда и установления разовых надбавок стимулирующего характера для работников ДОУ

- 1.1. Сложность, напряжённость работы во время карантинных мероприятий до 3:
- 1.2. Проведение ремонтных работ, направленных на качественное состояние здания до 5 баллов:
- 1.3. Участие в общественной жизни ДОУ до 10 баллов:
- 1.4. Эффективная организация воспитательной и культурно - массовой работы с детьми (исполнение ролей в утренниках, праздниках, соревнованиях на других возрастных группах) до 10 баллов:
- 1.5. Работа по наставничеству до 10 баллов:
- 1.6. Работа по благоустройству, озеленению присадовой территории до 10 баллов:
- 1.7. Создание условий на групповых участках, спортивной площадке в холодный и тёплый периоды года до 20 баллов:
- 1.8. За фактическое количество детей, превышающее установленные нормы наполняемости до 10 баллов:
- 1.9. Разработка локальных нормативных актов и иных документов, регламентирующих деятельность ДОУ до 10 баллов:
- 1.10. Эффективная деятельность в управлении образовательным процессом ДОУ (работа в выборных органах, комиссиях, творческих группах, консилиуме и др.) до 15 баллов:
- 1.11. За качественное выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором и (или) должностной инструкцией, перечень которых определён коллективным договором и (или) соответствующим локальным актом ДОУ до 20 баллов:
- 1.12. За ведение протоколов собраний, совещаний, конференций и др. мероприятий до 5 баллов:
- 1.13. За работу по консультированию, рецензированию, оказание содействия к участию конкурсах различных уровней творческих, конкурсных работ 2 балла:
- 1.14. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ при доставке товаров в ДОУ до 5 баллов:
- 1.15. За оказание помощи в одевании и раздевании детей младших групп 2 балла:
- 1.16. За участие в работе городской аттестационной комиссии 2 балла:
- 1.17. Досрочное выполнение работы с проявлением инициативы до 2 баллов:
- 1.18. Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды, результативное оформление групповых помещений, кабинетов до 4 баллов:
- 1.19. Оборудование учебного процесса в групповых кабинетах для реализации ФГОС до 20 баллов:
- 1.20. За работу в тематических творческих постояннодействующих группах до 15 баллов:
- 1.21. За проведение мастер классов в целях обмена опытом педагогической работы до 15 баллов:
- 1.22. Работа по внеплановому повышению квалификации до 15 баллов:
- 1.23. Ведение педагогической документации в эл.форме до 15 баллов:
- 1.24. Предоставление и обновление структурированной информации об учреждении и электронных копий документов на официальных сайтах в сети Интернет до 20 баллов:



Объемные показатели и порядок отнесения  
муниципальных образовательных учреждений города  
Нижевартовска, подведомственных департаменту образования  
администрации города,  
к группам по оплате труда руководителей  
для установления коэффициента масштаба управления

## I. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее соответственно – руководители, учреждения), являются группы по оплате труда руководителей (далее – группы по оплате труда), определяемые ежегодно приказом департамента образования администрации города (далее - департамент) на основе объемных показателей учреждений (далее – объемные показатели).

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

## II. Объемные показатели

2.1. По объемным показателям для установления коэффициента масштаба управления руководителям учреждений устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

### Показатели оценки сложности руководства учреждением

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося	0,3
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в учреждениях	за каждого работника	1
	дополнительно:	
	- за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	- за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня в общеобразовательных учреждениях		до 20
7. Круглосуточное пребывание	за наличие до 4 групп с	до 10

обучающихся (воспитанников) в дошкольных учреждениях	круглосуточным пребыванием воспитанников	
	за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10. Наличие медицинского кабинета, столовой в учреждениях	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в учреждениях	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12. Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося, воспитанника	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15. Наличие в учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося, воспитанника	1

### **III. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда для установления коэффициента масштаба управления**

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год департаментом при наличии документов, подтверждающих объемы работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. При установлении группы по оплате труда контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

3.3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

3.4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

#### **IV. Определение группы по оплате труда с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям**

Для определения группы по оплате труда с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям, используются значения, указанные в таблице 2.

Таблица [2](#)

#### **Группы по оплате труда**

Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Положение об оплате труда вступает в силу с 01.11.2013 и распространяется на правоотношения возникшее с 01.09.2013. С учетом изменений согласно Постановления администрации города № 2180 от 22.10.2013