



От работников:

Председатель профкома

МАДОУ ДС №37

Г.М.Гараева

2016 г.



От работодателя:

Заведующий МАДОУ ДС № 37

Н.М. Проскурнина

2016 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города
Нижневартовска детский сад №37 «Дружная семейка»

Юридический адрес:

ХМАО-Югра

г. Нижневартовск

ул. Интернациональная д.24-в

тел. 46-43-44, 45-56-10

Положение

о системе оплаты труда работников муниципальной
автономной дошкольной образовательной организа-
ции детского сада комбинированного вида
№37 «Дружная семейка»

Принят на общем собрании
коллектива МАДОУ ДС №37

протокол № 5

10 2016 г.

г. Нижневартовск, 2016 г

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципальной автономной
дошкольной образовательной организации города Нижневартовска
детского сада №37 «Дружная семейка»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальной автономной дошкольной образовательной организации города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка» (далее - работники, организация, МАДОУ №37).

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 работах с вредными и (или) опасными 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 организации оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится на основе должностных окладов.

1.5. Оплата труда работников организации 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 35 процентов от фонда окладов (должностных окладов). Порядок определения размера фонда надбавок и доплат устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работникам **муниципальных образовательных организаций** города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - Положение о фонде надбавок и доплат), согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

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 организаций устанавливается коллективным договором, 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 организации 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, главного бухгалтера, 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 настоящему 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, 2 к настоящему 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 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 3 к настоящему постановлению.

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 исходя из фактически отработанного времени независимо от часов педагогической работы. установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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 организации, 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 3 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 2 к настоящему Положению.

3.4. Размер оклада, установленный рабочим организации, 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 работах с вредными и (или) опасными 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 работах с вредными и (или) опасными 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 организации, 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 качество выполняемых работ;
- за стаж 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 коллективном договоре, 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 настоящему постановлению.

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

6.5.1. Выплата премии производится:

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

Единовременное премирование к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации, в том числе Дню учителя, Дню работников дошкольного образования, Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры-

выплачиваются по приказу руководителя как в процентном отношении так и фиксированной суммой.

6.5.3. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, 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 Минобразования 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 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 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.

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 организации, 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 организации, его заместителей и главного бухгалтера организации определяется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

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

8.4. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

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

- из фонда стимулирующих выплат фонда надбавок и доплат работникам организации;

- за счет обоснованной экономии средств организации, 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 организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами V, VI настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются приказом департамента образования, заместителям руководителя организации 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 организации - на основании письменных заявления и ходатайства департамента образования, тарификации;

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

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

8.11. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать

- трехкратного размера средней заработной платы работников данной организации.

IX. Порядок и условия единовременного премирования за выполнение особо важных и сложных заданий

9.1. Работникам организации за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается премия в размере не более одной месячной заработной платы (далее - МЗП) работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

9.2. 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).

9.3. Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости, в том числе. Единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается по приказу руководителя как в процентном отношении так и фиксированной суммой.

9.3.1. Разработка, подготовка документов:

• Подготовка документов по срочным внеплановым запросам департамента образования, прокуратуры, органов и представителей власти	- 20% МЗП;
• Разработка паспорта безопасности, комплексного плана безопасности, уставных документов и др.	- 20%МЗП;
• Разработка программ дополнительной направленности (парциальные программы, регламентирующие воспитательный процесс)	–10%МЗП.
• Подготовка отчетной документации в вышестоящие организации (отчеты, анализы, информации)	- 20% МЗП;
• Разработка документации (проекты)	- 20% МЗП;
• Разработка учебно-методических и учебно-дидактических пособий	– 20% МЗП;
• Подготовка и разработка документации внешнему аудиту надзорными органами различного уровня (приемка ДОУ, КРУ,	-15%МЗП

прокуратура и т.д.)	
• Разработка плана работы совместных мероприятий между МБДОУ и социальными партнерами, заключение договоров с ними	-10%МЗП;
• Разработка локальных актов по необходимости	- 10%МЗП;
• Внеплановая подготовка и проведение ПМПК ○ председатель консилиума • Член консилиума	-15% МЗП; - 10%МЗП
• Выполнение внеплановых мероприятий с участниками образовательного процесса, общих родительских собраний	- 10% МЗП;
• Подготовка конкурсной документации	- 10% МЗП;
• Организация выставок различного уровня (работы детей, методических копилки педагогов и др.)	– 10% МЗП;
• Работа в инициативной группе по разработке публичного доклада, ООП и других программ ДОУ	- 10% МЗП;
• Разработка коллективного договора, дополнительных соглашений к нему	- 30% МЗП;
• Подготовка документов к лицензированию, ДОУ, всероссийскому мониторингу по внедрению ФГОС ДО, экспертизе программ ДОУ разной направленности	- 30%МЗП;
• Пополнение сайта официального ДОУ срочной информацией в кратчайшие сроки	- 20% МЗП;
• Работа в творческих группах на уровне ДОУ	– 10% МЗП

9.3.2. Организация и подготовка социально-значимых мероприятий в дошкольной организации:

1) Подготовка к новому учебному году: ○ Проведение строительно-ремонтных работ ○ Подготовка документации в соответствии требований ○ Подготовка территории (благоустройство, озеленение, ремонт и покраска малых архитектурных форм)	– 10% МЗП; – 20% МЗП; – 10% МЗП.
2)Участие в погрузочно-разгрузочных работах	– 10% МЗП;
3)Работа по учету детей, подлежащих обучению по образовательной программ дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (по приказу ДО)	- По приказу ДОУ
4)Участие в работе комиссий разной направленности, экспертных групп ○ председатель комиссии, группы ○ Член комиссии, группы	- 15%МЗП; – 10% МЗП
5) А)Смотр -конкурс детских площадок (по результатам смотра, в бальной оценке)	В соответствии

Б) Создание условий для двигательной активности на территориях детских площадок в зимний период времени на основании справки	с Положением 10%
6) Организация и проведение мероприятий с детьми, посвященных значимым датам, разным направлениям (ПДД, ПБ и др.): ○ праздники, спектаклей, КВН, недели здоровья, ярмарки (за каждую роль) и т.д. ○ Организация и проведение мероприятий с детьми за пределами ДООУ (экскурсии, музеев, зоопарки и др.) ○	- 5% МЗП; -10%МЗП;
7)Организация и проведение месячника по ПБ, ПДД (мерятия на уровне ДООУ)	-15%МЗП.
8) Участие в подготовке и проведении юбилея ДООУ	-10% МЗП.
9) Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях в ДООУ	-15%МЗП.
10) Дизайнерское оформление помещений	-5%МЗП.
11) Доведения заработной платы педагогических работников ДО по достижению целевого показателя реализации муниципального плана мероприятий «дорожной карты» для выполнения Указа Президента РФ	-20% МЗП
12) Эффективное и рациональное использование денежных средств на заработную плату работников ДООУ, образование экономии по окончании финансового года	-20% МЗП
13) Исполнение плановой финансово-хозяйственной деятельности – 100%	-20% МЗП
14) Своевременная сдача финансовой отчетности, отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций	-20% МЗП
15) Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников	-20% МЗП
16) Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	-20% МЗП

9.3.3. Выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для развития качества, доступности дошкольного образования, повышения имиджа дошкольной организации в том числе:

2) Результаты рейтинга дошкольной организации на муниципальном уровне, в 15-ти лучших	- 10% МЗП;
3) Результаты рейтинга дошкольной организации на окружном уровне, в 25-ти лучших	- 20% МЗП;

4) Результаты рейтинга дошкольной организации на федеральном уровне, в 100-ти лучших	- 40% МЗП;
а) 5) Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», конкурс сайтов, конкурсы нацпроекта «Образование», б) Муниципальный уровень:	участие • 1 место • 2 место • 3 место - 20%МЗП -50%МЗП; -45%МЗП; -40%МЗП.
Окружной уровень:	участие • 1 место • 2 место • 3 место - 40% МЗП -70%МЗП; -60%МЗП; -50% МЗП
Федеральный уровень:	участие • 1 место • 2 место • 3 место - 70% МЗП -100%МЗП; -90%МЗП; -80%МЗП.
8)Присуждение наград, знаков отличия: • Заслуженный учитель Российской Федерации • Заслуженный работник Ханты-Мансийского автономного округа • Нагрудный знак «Отличник народного просвещения» • Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» • Нагрудный знак «Отличник физкультуры и спорта» • Медаль «Ветеран труда» • Звание «Ветеран труда РФ» • Звание «Ветеран труда ХМАО» • Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» • Почетная грамота министерства РФ • Почетная грамота ХМАО - Югры, Благодарность • Почетная грамота Главы города (администрации, Думы, другое), Благодарность • Почетная грамота, Благодарность ДО, ЦРО,	– 50%МЗП; – 35%МЗП; - 30%МЗП; - 25%МЗП; - 25%МЗП; - 50% МЗП; - 40% МЗП; - 35% МЗП; – 25%МЗП; - 20% МЗП; 15% МЗП; – 10%МЗП. – 5%МЗП
9) Работа в жюри, инициативной, творческой группах на муниципальном уровне, психологическое сопровождение на городских конкурсах	- 20%МЗП
10) Ответственный за организацию и выступление воспитанников на конкурсах разного уровня	- 10%МЗП
11)Воспитанники - участники в конкурсах разного уровня	– 10% МЗП.

9.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж образовательного учреждения: распространение собственного опыта:

• подготовка и участие на семинарах, конференция, круглых столах в ДОУ	-5% МЗП;
• подготовка и участие на семинарах, конференциях, методических объединениях, РМЦ, круглых столах, вебинарах муниципального уровня	-10% МЗП;
• подготовка и участие на семинарах, конференциях, вебинарах федерального уровня	-20%МЗП;
• подготовка и участие на семинарах, конференциях, вебинарах международного уровня	-30%МЗП.
• доведения заработной платы педагогических работников ДО по достижению целевого показателя реализации муниципального плана мероприятий «дорожной карты» для выполнения Указа Президента РФ	-20% МЗП
• эффективное и рациональное использование денежных средств на заработную плату работников ДОУ, образование экономии по окончании финансового года	-20% МЗП

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

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

9.7. 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.

9.8. Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается заведующему организации - приказом департамента образования, работникам организации - приказом заведующего дошкольной организации.

9.9. При принятии решения о выплате единовременной премии реализуется единый подход ко всем работникам ДОУ. Учитывается фактически отработанное время каждого работника, показатели результативности работника за квартал.

Приложение 1 к Положению о
системе оплаты труда работников
муниципальной автономной
образовательной организации города
Нижневартовска детского сада №37
«Дружная семейка»

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководи тели	специали сты	служащи е
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент образования уровня	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
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			
		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), почетные спортивные звания, почетные грамоты РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки; почетные (спортивные) звания: "Народный..."; "Заслуженный..."; "Мастер спорта международного класса"; "Лауреат премий Президента РФ" "Гроссмейстер..."; "Мастер спорта..."; почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,40	0,40	
		награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности), в том числе: медали, знаки; почетные звания; почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры; благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,40 0,25 0,05	0,40 0,25 0,05	
		ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (по профилю деятельности), в том числе: медаль К.Д. Ушинского; нагрудные знаки "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", почетное звание "Почетный работник..."	0,20 0,10	0,20 0,10	
		иные нагрудные знаки; благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05 0,05	0,05 0,05	
	2.3. Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
	2.4. 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 о системе оплаты труда работников муниципальной автономной образовательной организации города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка»

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

Типы, виды муниципальных образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации	0,10
1.2. Работа воспитателя, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников	0,70
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	0,45
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
---	------

Приложение 3 к Положению о
системе оплаты труда работников
муниципальной автономной
образовательной организации города
Нижневартовска детского сада №37
«Дружная семейка»

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 4 к Положению о
системе оплаты труда работников
муниципальной автономной
образовательной организации города
Нижевартовска детского сада №37
«Дружная семейка»

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

№ 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

**Объемные показатели
деятельности муниципальных образовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования
администрации города, и порядок отнесения их к группам по оплате
труда
руководителей для установления коэффициента масштаба управления**

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее – организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатель	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в организациях	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 организациях		до 20
7. Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	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 организациях	за каждый вид	до 15
11. Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	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 организациях, посещающих бесплатные кружки, секции, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15. Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой организация относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год департаментом образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.3. При установлении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается количество функционирующих групп по состоянию на 1 сентября.

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

**Параметры и критерии
оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных дошкольных образовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту
образования администрации города**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	предписания надзорных органов	- отсутствие/устранение предписаний; - наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99,1% до 100%; - от 95% до 99%; - до 94,9% и ниже
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
3.	Информационная открытость	наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации	- наличие; - отсутствие

		наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников	- наличие; - отсутствие
4.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	наличие в образовательной организации программы наставничества	- наличие; - отсутствие
		удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников	- от 14,8% до 20%; - ниже 14,8%
		участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
5.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта
		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
7.	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, клуб)	наличие музея, театра, клуба	за каждый проект
		публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	- наличие; - отсутствие
8.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний

		создание дополнительных мест, групп за счет оптимизации площадей	- за каждое место; - за каждую группу
		наличие групп кратковременного пребывания детей и групп сокращенного дня	- наличие; - отсутствие
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	ведение в образовательной организации мониторинга состояния здоровья воспитанников	- наличие; - отсутствие
		доля воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования спортивной направленности, от общего числа воспитанников образовательной организации	- свыше 45%; - от 20% до 44,9%; - до 20%; - 0%
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья; - сохранение показателя индекса здоровья; - снижение показателя индекса здоровья
10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	доля воспитанников образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования, в том числе на условиях договора с организацией дополнительного образования, от общего числа воспитанников образовательной организации	- свыше 45%; - от 20% до 44,9%; - до 20%; - 0%
11.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегородского показателя); - допустимый (на уровне среднегородского показателя); - недопустимый (ниже среднегородского показателя)
12.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот	- наличие; - отсутствие
		участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
13.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень

14.	Привлечение работников образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше
-----	--	---	--

администрации города
от 12.11.2014 №2286

**Параметры и критерии
оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных общеобразовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту
образования администрации города**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	- отсутствие/устранение предписаний; - наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99,1% до 100%; - от 95% до 99%; - до 94,9% и ниже
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
3.	Информационная открытость	наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	- наличие; - отсутствие

		наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников	- наличие; - отсутствие
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- наличие; - отсутствие
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие
		создание условий для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов города	- организация пунктов проведения экзамена на базе образовательной организации; - отсутствие пункта проведения экзамена на базе образовательной организации
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников образовательной организации	наличие в образовательной организации программы наставничества	- наличие; - отсутствие
		удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников	- от 14,8% до 20%; - ниже 14,8%
		участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
6.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня
		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта на муниципальном, региональном уровнях

		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень (ресурсный центр); - региональный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр); - федеральный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)
7.	Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	- 5% и более обучающихся от общей численности обучающихся образовательной организации; - от 1% до 4,9%; - отсутствие
		наличие индивидуальных карт занятости во внеурочной деятельности обучающихся	- наличие; - отсутствие
		наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся в рамках предпрофильной и профильной подготовки	- наличие; - отсутствие
8.	Образовательные результаты обучающихся (по результатам единого государственного экзамена по русскому языку и математике)	отсутствие обучающихся выпускных классов, не сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике	- отсутствие; - наличие
9.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися	наличие программ, направленных на профессиональную ориентацию обучающихся	- наличие; - отсутствие
		поступление выпускников 9 классов в организации среднего профессионального образования	- от 0% до 29,9%; - от 30% и выше
		наличие призеров и победителей муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников, всероссийской конференции "Шаг в будущее"	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
		наличие призеров и победителей конкурса социальных проектов "Я – гражданин России"	муниципальный, региональный уровни: - наличие; - отсутствие
		наличие победителей и призеров городского Слета научных обществ учащихся	- наличие; - отсутствие
		наличие призеров и победителей городского фестиваля "Самотлорские роднички"	- наличие; - отсутствие
10.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные	публичная презентация результатов деятельности по реализации социокультурных проектов городскому сообществу:	- наличие; - отсутствие

	проекты, научное общество обучающихся, спортивные клубы, спортивные классы) во взаимодействии с внешней средой	публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	
11.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся дополнительное привлечение обучающихся в спортивные залы и бассейны во внеурочное время (количество обучающихся) высокий уровень организации летнего каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания организация летнего каникулярного отдыха обучающихся во II, III смены проведение в каникулярное время профильных смен с соответствующим контингентом обучающихся	- увеличение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; - сохранение показателя обучающихся с I и II группами здоровья; - снижение показателя обучающихся с I и II группами здоровья - наличие; - отсутствие - наличие; - отсутствие - наличие; - отсутствие - наличие; - отсутствие
12.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	доля обучающихся образовательной организации, охваченных услугами дополнительного образования на условиях договора с организацией дополнительного образования, от общего числа обучающихся образовательной организации	- 20% и выше; - от 15% до 19,9%; - ниже 15%
13.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	снижение количества несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску	- снижение или отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску; - отсутствие снижения; - наличие или увеличение
14.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отрицательная динамика количества выбывших из образовательной организации, не связанная с объективными причинами (переезд, в том числе в другой город)	- отсутствие; - наличие

		уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг общего образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегогородского показателя); - допустимый (на уровне среднегогородского показателя); - недопустимый (ниже среднегогородского показателя)
15.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- наличие; - отсутствие - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
16.	Совершенствование управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества	участие в независимой оценке качества деятельности образовательной организации (на основе подтверждающих документов)	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
17.	Привлечение работников и обучающихся образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне" доля обучающихся образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше - от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше

администрации города
от 12.11.2014 №2286

**Параметры и критерии
оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных организаций дополнительного образования
города Нижневартовска, подведомственных департаменту
образования администрации города**

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	предписания надзорных органов	- отсутствие/устранение предписаний; - наличие неустраненных предписаний (при наличии финансирования)
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие; - наличие
		исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	- от 99,1% до 100%; - от 95% до 99%; - до 94,9% и ниже
		достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	доля дополнительных привлеченных средств к общей сумме фактического финансирования	- свыше 20%; - от 10% до 19,9%; - от 5% до 9,9%; - менее 4,9%
		доля средств, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы, в структуре расходов от приносящей доход деятельности	- свыше 20%; - от 10% до 19,9%; - от 5% до 9,9%; - менее 4,9%
		представление опыта деятельности государственно-общественного управления образовательной организации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне

3.	Информационная открытость	наличие на официальных сайтах информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации об образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе публичного доклада образовательной организации	- наличие; - отсутствие
		наличие в открытом доступе механизмов и порядка распределения стимулирующего фонда с участием независимых комиссий для руководителей и работников	- наличие; - отсутствие
		публичная презентация результатов деятельности городскому сообществу: публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи (на основе подтверждающих материалов)	- наличие; - отсутствие
4.	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний; - наличие замечаний
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	- от 95% до 100%; - до 94,9% и ниже
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	- отсутствие; - наличие
5.	Реализация мероприятий по привлечению и закреплению молодых педагогических работников в образовательной организации	наличие в образовательной организации программы наставничества	- наличие; - отсутствие
		удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников	- от 16% до 31%; - ниже 6%
		участие молодых педагогических работников в очном этапе конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (на основе подтверждающих документов)	- на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне
6.	Развитие кадрового потенциала	участие педагогических работников в конкурсе профессионального мастерства "Педагог года города"	- в очном этапе; - призовое место; - победитель муниципального уровня; - участие в суперфинале регионального конкурса; - победитель регионального уровня

		результативность участия в конкурсе лучших педагогических работников Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"	получение гранта на муниципальном, региональном уровнях
		диссеминация опыта образовательной деятельности	- муниципальный уровень (ресурсный центр); - региональный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр); - федеральный уровень (пилотная, стажерская площадка, инновационный центр)
7.	Динамика индивидуальных результатов обучающихся	наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	- наличие; - отсутствие
8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних у	включение в дополнительное образование социально неблагополучных обучающихся, обучающихся, стоящих на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску и общеобразовательной организации, находящихся в социально опасном положении, обучающихся "группы риска"	- наличие социально неблагополучных обучающихся; - отсутствие социально неблагополучных обучающихся
		наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся категории социально неблагополучных	- наличие; - отсутствие
9.	Развитие сетевого взаимодействия	наличие договоров сетевого взаимодействия с организациями общего образования в реализации образовательных программ	- наличие; - отсутствие
		охват обучающихся (воспитанников), занимающихся в объединениях дополнительного образования обучающихся, действующих на базе дошкольных и общеобразовательных организаций, от общего количества обучающихся (воспитанников) от 5 до 18 лет	- 25% и более; - от 10% до 24,9%; - ниже 9,9%
10.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	высокий уровень организации летнего каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания	- наличие; - отсутствие

	(организация каникулярного отдыха обучающихся)	проведение в каникулярное время профильных смен с обучающимися, стоящими на учете в Управлении Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Нижневартовску	- наличие; - отсутствие
		организация летнего каникулярного отдыха обучающихся во II, III смены	- наличие; - отсутствие
11.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	отрицательная динамика количества выбывших из организации, не связанная с объективными причинами (переезд, в том числе в другой город)	- отсутствие; - наличие
		уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дополнительного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- оптимальный (выше среднегогородского показателя); - допустимый (на уровне среднегогородского показателя); - недопустимый (ниже среднегогородского показателя)
12.	Оценка качества деятельности руководителя муниципальными, региональными, федеральными структурами	получение руководителем образовательной организации именных благодарственных писем, дипломов, грамот	- наличие; - отсутствие
		участие в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень
13.	Привлечение работников и обучающихся образовательной организации к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	доля работников образовательной организации, привлеченных к сдаче спортивных нормативов "Готов к труду и обороне"	- от 0% до 25%; - от 25% до 50%; - от 50% и выше

Приложение 7 к постановлению
администрации города
от 12.11.2014 №2286

**Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
муниципальных дошкольных образовательных организаций
города Нижневартовска, подведомственных департаменту
образования администрации города**

Показатели эффективности	Критерии эффективности
1. Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	1.1. Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основным образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования
2. Посещаемость воспитанниками	2.1. Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу)
3. Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации	3.1. Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы)
4. Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	4.1. Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники принимали участие
5. Наставничество	5.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет
6. Участие педагогического работника в разработке основной образовательной программы	6.1. Участие педагогического работника (да/нет)
7. Результативность собственной педагогической деятельности	7.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный)
8. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	8.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период)
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	9.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации. 9.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями

10. Обеспечение качественного образования	10.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей. 10.2. Применение информационных технологий в образовательном процессе
11. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	11.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости. 11.2. Сокращение коэффициента травматизма в дошкольной образовательной организации
12. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	12.1. Формирование развивающей предметно-пространственной среды (группы, кабинета)



**Администрация
города Нижневартовска
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

от 12.11.2014 №2286

Об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных
образовательных организаций города
Нижневартовска, подведомственных
департаменту образования администрации
города

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города:

1. Утвердить:

- Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложению 1;
- Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, согласно приложению 2;

2. Установить базовую единицу для исчисления окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, в размере 4 482 рублей.

3. Признать утратившими силу:

- с 01.11.2014, за исключением пункта 1.4 приложения 2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка», приложения 1, подпункта 3) пункта 2.2, абзацев

десятого-семнадцатого пункта 2.5 раздела II, разделов III и IV приложения 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города", следующие постановления администрации города:

от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";

от 20.02.2012 №169 "О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города";

от 01.08.2012 №938 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению 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)";

от 26.12.2012 №1626 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению 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)";

от 01.02.2013 №101 "О внесении изменений в приложения 1, 2 к постановлению 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)";

от 22.10.2013 №2180 "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) и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 28.03.2013 №569, от 19.08.2013 №1724";

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)";

- с 01.01.2015 пункт 1.4 приложения 2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, приложения 1 к постановлению 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 01.02.2015 раздел IV приложения 2 к постановлению 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 01.09.2015 подпункт 3) пункта 2.2, абзацы десятый-семнадцатый пункта 2.5 раздела II и раздел III приложения 2 к постановлению администрации города от 29.08.2011 №988 "О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города".

4. Пресс-службе администрации города (Н.В. Ложева) опубликовать постановление в газете "Варта".

5. Начальнику управления по вопросам муниципальной службы и кадров администрации города (Н.И. Ващук), руководителям муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, обеспечить осуществление организационных мероприятий, связанных с изменением существенных условий трудовых договоров с работниками, в соответствии с трудовым законодательством.

6. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2014. Пункты 1.4, 1.9, 1.10 приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, приложения 1 к настоящему постановлению распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной и молодежной политике М.В. Парфенову, директора департамента образования администрации города О.П. Козлову.

