



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 01D3D5740038B095AB4343FA875EBE5083
Владелец: Лебедева Наталья Михайловна
Действителен: 07.07.2023–07.10.2024

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОБУ «ДСКВ № 12»
от «30» августа 2024 г. № 160

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного бюджетное учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 12»
п. Романовка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников (наименование учреждения) (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано на основании Постановления Всеволожский муниципальный район Ленинградской области от 02.07.2020 года № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением.

1.4. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Всеволожского муниципального района Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного, отраслевого звания – со дня присвоения соответствующего звания;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создана комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{\Phi}{Н}$$

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Φ – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов Всеволожского муниципального района Ленинградской области «О бюджете Всеволожского муниципального района Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующей профессии, должности составляет:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,8
Педагог дополнительного образования	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5
Старший методист	С высшим образованием - 2,0
Инженер	1,95
Заведующий хозяйством	1,55
Делопроизводитель	1,20
Ассистент (помощник)	1,50
Руководитель структурного подразделения	2,9
Водитель, выполняющий особо ответственные работы	1,80
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник	1,05
Методист	1,90
Бухгалтер	1,95
Бухгалтер 2 категории	2,05
Шеф-повар	1,70
Контрактный управляющий	2,50
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, выполняющий особо ответственные работы	1,80

Повар	4-5 разряд - 1,20 6-7 разряд – 1,4
-------	---------------------------------------

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 Положения,

ПЗ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 Положения.

УС – коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	Коэффициент
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий коэффициент устанавливается по максимальному значению.

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	Коэффициент
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения, в следующем составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии в количестве 4 человек. Состав и период срока действия комиссии утверждается Приказом руководителя учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$VK = DO \cdot KK$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом заведующего учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с заведующим учреждением. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада заведующего учреждением
Заместитель заведующего учреждением по воспитательной работе	90
Заместитель заведующего учреждением по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

2.10. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$CDO_j = \sum_i (MDO(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.11. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением о бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.12. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям), внутри одной ПКГ одного КУ не допускается.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Всеволожского муниципального района, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) (Совмещение должностей или расширение зоны обслуживания);
- выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2)	8
Вредные условия труда 3 степени (подкласс 3.3)	12

3.4. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании табеля отработанного времени и Приказа учреждения.

3.6. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах базовой части заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы).

3.7. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией.

За педагогическую работу, выполняемую воспитателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.9. Оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Виды (содержание) работ	Размер выплат, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ОВЗ, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям, ассистенту (помощнику) за работу с лицами с ОВЗ, инвалидами <2>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплат определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимися к указанным категориям, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателям, ассистентам (помощникам) в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплат определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда по соответствующему штатному расписанию на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

- создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;
- не достижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для не назначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.4. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям), премиальные выплаты по итогам работы (за исключением пунктов приложения № 2 к положению, оцениваемых пропорционально отработанному времени);
- пропорционально отработанному времени – стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

4.5. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются Приказом учреждения на основании протокола заседания комиссии по оплате труда, утвержденного руководителем учреждения, путем рассмотрения оценочных листов, поданных сотрудниками учреждения на комиссию. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и назначения конкретной выплаты стимулирующего характера доводятся до сведения работников путем личной подписи в Приказе по итогам проведенной комиссии.

Премиальные выплаты по итогам работы

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, квартал или год при наличии фонда экономии.

4.7. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 2 к Положению для педагогического персонала ежемесячно (для корректной оценки по критериям в соответствии с Приложением № 2 оценивается месяц, предшествующий расчетному), для технического и административного персонала по факту поданных сотрудниками оценочных листов за текущий расчетный месяц.

4.8. Премиальная выплата по итогам года выплачивается при наличии фонда экономии путем оценки комиссии по оплате труда достижений, качества работы, отсутствия замечаний и нарушений и/ или отработанного за учебный/ календарный год, квартал в учреждении после утвержденного руководителем протокола комиссии и Приказа учреждения с ознакомлением сотрудников под подпись (предоставление оценочных листов для назначения премии по итогам работы за календарный / учебный год, квартал не предусмотрено).

4.9. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах на основании предоставленных сотрудником оценочных листов. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.10. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

4.11. Базовый размер выплаты устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует достижению всех плановых КПЭ и критериев оценки деятельности, рассчитывается как произведение стоимости одного балла на количества баллов, набранных работником по данному показателю, 0 критерию.

Стоимость одного балла для работников вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.9. Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы за год по формуле:

$(\text{ФОТ}_m * 3 - \text{ДО} * \text{КК} - \text{КВ} - \text{СНир} - \text{ПВовр} - \text{МП} - \text{ПВзд}) / (\text{СКПЭ})$, в которой:

- ФОТ_м – утвержденный месячный фонд оплаты труда работников МДОБУ (руб.);
- ДОп – должностные оклады с учетом нагрузки педагогических работников МДОБУ (руб.);
- КК – повышающий коэффициент уровня квалификации
- КВ – выплаты компенсационного характера (руб.);
- СНир – стимулирующая надбавка по итогам работы (руб.);
- ПВовр – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- МП материальная помощь за отчетный период;
- ПВзд – премиальные выплаты к значимым датам (событиям) за отчетный период;
- СКПЭ – максимальная сумма критериев оценки деятельности работников учреждения за месяц, умноженная на количество педагогических сотрудников;

4.12. Эквивалент стоимости балла и период действия его стоимости устанавливается Приказом руководителя учреждения.

4.13. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и (или) трудовым договором (соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за предыдущий учебный год.

4.15. Стимулирующая надбавка техническому и административному персоналу по итогам работы рассчитывается и устанавливается в рублях, и выплачивается в течение следующего учебного года. Стимулирующая надбавка по итогам работы за учебный год и (или) до наступления определенных событий – в случае определения надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

Стимулирующая надбавка педагогическому персоналу устанавливается в рублях по итогам работы за предыдущий учебный год соответственно на период следующего учебного года (в зависимости от количества выполненных КПЭ).

При выполнении всех условий сотруднику назначается максимальная установленная в абсолютной величине (в рублях) выплата.

При невыполнении любого из критериев для показателей качества выполняемых работ сумма надбавки может быть уменьшена в соответствии с решением Комиссии по оплате труда и Приказом учреждения, утвержденного заведующим МДОБУ.

4.16. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1 и № 3.2 к Положению для педагогического персонала и № 4 к Положению для технического и административного персонала.

4.17. Симулирующая надбавка по итогам работы за предыдущий учебный год ежегодно утверждается распоряжением МДОБУ не позднее 01 сентября на основании Приказа МДОБУ и проведенной комиссии по оплате труда по КПЭ (Приложение № 3.1 и Приложение

№ 3.2 для педагогических работников и Приложение №4 для технических и административных работников МДОБУ).

4.18. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.19. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях

4.20.1. Для педагогического персонала:

- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых заведующим учреждением (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний, исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, исполнение обязанностей председателя, членов комиссий (тарификационной, комиссии по оплате труда, инвентаризационной комиссии), исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя МДОБУ, вышестоящего руководства, учредителя, требующих значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда, организации взаимодействия с гражданами по актуальным вопросам деятельности МДОБУ;

- организация устранения последствий аварий в учреждении;

- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении и подготовки учреждения к открытию после ремонтных работ;

4.20.2. Для технического персонала:

- предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных (не входящих в должностные обязанности);

- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых заведующим учреждением (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний, исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, исполнение обязанностей председателя, членов комиссий (тарификационной, комиссии по оплате труда, инвентаризационной комиссии), исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя МДОБУ, вышестоящего руководства, учредителя, требующих значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда, организации взаимодействия с гражданами по актуальным вопросам деятельности МДОБУ;

- организация устранения последствий аварий в учреждении;

- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении и подготовки учреждения к открытию после ремонтных работ;

4.21. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения,

задания) при предоставлении оценочного листа и рассмотрении на комиссии по оплате труда. Подтверждается приказом МДОБУ.

4.22. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

4.23. Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка (оценочный лист) с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется на рассмотрение комиссии по оплате труда, после рассмотрения вносится в протокол заседания комиссии и Приказ МДОБУ, в котором сотрудник ознакамливается с итоговой суммой премии.

4.24. Комиссия по оплате труда проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.18 Положения, и заявленному размеру премии.

4.25. Решение о выплате премии оформляется протоколом комиссии по оплате труда и Приказом учреждения с личным ознакомлением и подписью сотрудников МДОБУ.

4.26. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части годового фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.27. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28. Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ административному персоналу (в дополнении к критериям п.4.17):

- высокий уровень организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий, требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;

- реализация учреждением программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных национальными, федеральными, региональными проектами в сфере образования;

- победы учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок (не ниже регионального уровня);

- проявление сотрудниками административного состава инициативы и творческого подхода в решении вопросов, не входящих в его компетенцию;

- освоение новых информационных технологий (Установка, настройка, освоение и отладка нового оборудования/нового программного обеспечения, программ)

- осуществление хозяйственной деятельности (Эстетическое оформление территории учреждения (например, субботник, украшение к празднику, подготовка к открытию)

- выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных (Оперативное устранение нештатных ситуаций, Выполнение новых, нетиповых задач)

- выполнение плана самообразования (Прохождение сотрудниками курсов переподготовки, повышения квалификации или уровня образования)

- предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных (не входящим в должностные обязанности);

- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых заведующим учреждением (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний, исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, исполнение обязанностей председателя, членов комиссий (тарификационной, комиссии по оплате труда, инвентаризационной комиссии), исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда

- выполнение внеплановых заданий и поручений руководителя МДОБУ, вышестоящего руководства, учредителя, требующих значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда, организации взаимодействия с гражданами по актуальным вопросам деятельности МДОБУ.

Премияльные выплаты назначаются на основании Формы –заявления (Приложение № 5 к Положению), предоставленной сотрудником на рассмотрение комиссии по оплате труда.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы составляет 100% от должностного оклада сотрудника административного персонала.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.29. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя, (воспитателя, педагогического работника), прочим профессиональным и государственным праздникам;
- к юбилейным датам, начиная с 35 лет и далее через каждые 5 лет (не более 50 % от должностного оклада);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Всеволожского муниципального района Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.30. Конкретные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения на основании протокола проведенной комиссии по оплате труда при наличии фонда экономии оплаты труда, с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов годового фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их письменного заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, фонда экономии оплаты труда в учреждении, выплачивается материальная помощь в сумме, не превышающей 50 % от должностного оклада, в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше месяца) и после операционного периода;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;
- в связи с рождением ребенка, свадьбой;
- в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

- Выплачивается материальная помощь в сумме 15 000,00 рублей в случае смерти близкого родственника с документальным подтверждением родства и факта смерти

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

Окончательная сумма материальной помощи устанавливается комиссией по оплате труда с учетом фонда экономии и заносится в протокол комиссии и Приказ МДОБУ, в котором сотрудники должны ознакомиться под подпись с окончательной суммой выплаты.

Материальная помощь выплачивается на основании поданного на рассмотрение комиссией по оплате труда заявления сотрудника и Приказа учреждения.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 24 по 28 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 24 по 28 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год – в период с 24 по 28 декабря;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за учебный / календарный год – в период с 24 по 28 августа (с 24 по 28 декабря).

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 5 к Положению.

6.3. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается исходя из расчета за отработанное время сотрудника или в процентном соотношении от заработной платы. За первую половину месяца сотруднику положена оплата за фактически отработанное время исходя из установленного гарантированной заработной платы (оклад, квалификационная надбавка, компенсационная выплата за работы с детьми ОВЗ, повышающий коэффициент к окладу и распределенная стимулирующая надбавка (стимулирующие выплаты по итогам работы), с 1 по 15 число текущего месяца, с применением коэффициента 0,87. При этом НДФЛ удерживается и с заработной платы за первую и с заработной платы за вторую половину месяца. С 01.01.2023 года НДФЛ удерживается с выплат сотрудникам в день получения дохода. Заработная плата за 1 и за 2 половину месяца начисляется на основании табеля рабочего времени. Подписанный табель учета рабочего времени подается сотрудниками, ответственными за его ежедневное составление (заведующий хозяйством по техническому и административному персоналу и заведующий по педагогическому персоналу) в бухгалтерию 15го числа расчетного месяца (или ранее, в случае, если 15ое число расчетного месяца выпадает на выходной день) и в последний рабочий день расчетного месяца. Данные по рабочим дням переносятся в программный комплекс 1С «Зарплата и кадры» для расчета начислений.

6.4. Компенсационные выплаты за расширение зоны обслуживания и совмещение должностей начисляются и выплачивается один раз в месяц при выплате заработной платы за 2 половину месяца на основании сданного в бухгалтерию подписанного табеля отработанного времени за расчетный период и Приказа учреждения с указанием должности замещения, количества ставок замещения и суммы выплаты. Замещение и расширение зоны обслуживания заносятся в табель отработанного времени сотрудниками, ответственными за

ведения табеля ежедневно на основании фактической расстановки ими кадров на рабочий день.

6.5. Оценочный лист работника составляется и представляется в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

6.6. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда.

6.5 По количественно не измеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника и оформляются протоколом заседания комиссии и Приказом ДООУ.

6.7. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола заведующий учреждением или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденным оценочным листом под роспись.

6.8. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда.

6.9. Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

6.10. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

7. Порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения

7.1. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца, и окончательный расчет – 05-го числа следующего за расчетным месяцем. Выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Руководитель обеспечивает, не позднее одного рабочего дня до даты выплаты заработной платы за вторую половину месяца, выдачу каждому работнику Учреждения расчетного листка под личную подпись в карточке сотрудника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате.

7.3. Руководитель обеспечивает выплату заработной платы работнику Учреждения путем безналичного ее перечисления на расчетный счет работника Учреждения в банке, реквизиты которого предоставлены работником в письменном виде в бухгалтерию.

7.4. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года дважды в месяц.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планируются годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

$ДО_j$ – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

$КК_j$ – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

$ПК_j$ – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$ИК(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей и работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$РК(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$СТ(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели $КК_j$, $КТ_j$, $ПК_j$ определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

8.2 Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.3. В целях планирования расходов на оплату труда работников МДОБУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

8.4. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

8.5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

8.6. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.7. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

8.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

8.9. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), за педагогическую работу определяется исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей определения выплат по ставке заработной платы.

8.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.11. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

8.12. Формы тарификационных списков педагогических работников и учебно-вспомогательного, обслуживающего и административного персонала, составляется ежегодно по состоянию на 01 сентября.

8.13. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

8.14. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_i – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы i-го работника,

ЧМ_i – среднее количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в

году по пятидневной рабочей неделе
и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе),
а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы
установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в
год, установленной за ставку заработной платы,
на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются
коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты
труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат.

*Принято с учетом мнения
трудового коллектива МДОБУ «ДСКВ № 12».
Протокол собрания от «30» августа 2024г. № 1*

ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений
комиссией по оплате труда

1. Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.
2. К компетенции комиссии относятся:
 - определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - расчет выплат компенсационного характера;
 - расчет выплат стимулирующего характера;
 - проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
 - проведение оценки деятельности работников учреждения;
 - выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;
 - выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.
3. Комиссия имеет право:
 - запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
 - определять повестку дня своих заседаний;
 - приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.
4. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
5. В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Заведующий учреждением не входит в состав комиссии.
6. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.
7. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.
8. Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.
9. Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.
10. Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

11. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

12. Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии заведующему учреждением в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13. В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14. Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения; участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

16. Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей, за исключением членов комиссии, занимающих должности заместителей заведующего учреждением, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

17. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

18. Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

19. Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20. Решение комиссии направляется заведующему учреждением.

21. Комиссия по оплате труда учреждения утверждается в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии в количестве 4 человек. Состав и период срока действия комиссии утверждается Приказом руководителя учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы для должностей педагогических
работников

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Размер выплаты, в баллах
1.	Участие воспитанников МДОБУ (независимо от количества участников за отчетный период) в конкурсах, фестивалях: - Уровень ДОУ - Муниципальный (участие/победа) - Региональный (участие/победа) - Федеральный (участие/победа)	0,3 балла / 0,5 балла 0,5 балла / 1,0 балл 1,0 балл / 1,5 балла 1,5 балл / 2,0 балла
2.	Участие / Победа сотрудника (независимо от количества конкурсов за отчетный период) в конкурсах различного содержания на муниципальном и (или) региональном уровне, уровне ДОУ, при условии согласования с администрацией ДОУ и утверждения комиссией по оплате труда	1,0 балл / 2,0 балла
3.	Организация и проведение конкурсов, праздников и мероприятий различного уровня, проекты и мастер-классы с привлечением родителей	2,0 балла
4.	Исполнение ролей на детских обучающих занятиях и утренниках (из расчета 1 балл за 1 роль)	0,5 балла
5.	Предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных (не входящих в должностные обязанности);	0,5 балла
6.	Качественная работа в две смены, исходя из расчета 0,5 балла за 1 смену	0,5 балла
7.	Посещаемость воспитанниками группы: -за выполнение планового показателя посещения в размере 50-55% / 56-60% / свыше 61% в расчете от отработанных за месяц дней	0,5 балла / 0,75 балла / 1,0 балл
8.	За отсутствие задолженности по родительской плате на основании своевременно предоставленных табелей посещаемости и реестров оплаты за подписью родителей - оплата родителей в размере 80-94% / 95 – 100 % в расчете от отработанных за месяц дней	0,25 балла / 0,5 балла
9.	Работа с ребенком-инвалидом, посещающим общеразвивающую группу в расчете от отработанных за месяц дней	1,0 балл
	Итого при выполнении всех КПЭ (max)	10,0 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки по итогам работы для должностей педагогических
работников

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Размер выплаты, в рублях (в расчете на ставку)
1.	Организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	4 600,00
2.	Воспитатели за отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	4 600,00
3.	Педагогические работники за соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации, к срокам ее представления	4 600,00
4.	Повышение уровня педагогических работников путем изучения, обогащения, распространения и внедрения передового педагогического опыта по теме годового плана ДООУ	4 600,00
5.	Повышенная интенсивность и напряженность труда педагогическими работниками, работа в младших, средних, подготовительных и старших группах (работа с оркестрами, фотосъемками, планетарием, медосмотрами, спектаклями и пр.)	4 600,00
6.	Наставничество	3 000,00
7.	Работа с детьми в возрасте от 2-х до 3-х лет в расчете от нагрузки работы в данной категории групп	3 000,00
8.	Работа в разновозрастной группе в расчете от нагрузки работы в данной категории групп.	3 000,00
9.	Руководство / участие в творческих группах или методический объединениях	Руководство - 2000,00 участие - 500,00
10.	Непрерывность и продолжительность стажа работы в учреждении (в градации от 5 до 10 лет / от 10 до 20 лет / свыше 20 лет)	от 5 до 10 лет - 1000,00 от 10 до 20 лет - 2000,00 свыше 20 лет - 3000,00
	Итого при выполнении всех КПЭ (max)	37 000,00

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки по итогам работы для педагогической должности
Старший методист

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Размер выплаты, в рублях (в расчете на ставку)
1.	Организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, ФООП ДО	9 375,00
2.	Посещение и анализ занятий, тематических мероприятий, проводимых педагогическими работниками	9 375,00
3.	Педагогические работники за соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации, к срокам ее представления	9 375,00
4.	Повышение уровня педагогических работников путем изучения, обобщения, распространения и внедрения передового педагогического опыта по теме годового плана ДОУ	9 375,00
5.	Повышенная интенсивность и напряженность труда педагогическими работниками, организация дополнительного образования воспитанников (работа с оркестрами, фотосъемками, планетарием, медосмотрами, спектаклями и пр.)	9 375,00
6.	Разработка, контроль и оценка качества программно-методической документации	9 375,00
7.	Методическое сопровождение творческих групп и методический объединений	9 375,00
8.	Организация, сопровождение дополнительного профессионального образования педагогических работников (повышение квалификации (компетенции), участие в конкурсах различного уровня)	9 375,00
	Итого при выполнении всех КПЭ (max)	75 000,00

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей работников учебно-
вспомогательного персонала и административно-
хозяйственных работников

Заместитель заведующего по безопасности

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ предотвращение краж, проникновения в учреждение; ✓ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	10 000,00
2.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в /комиссии по оплате труда/ внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии, списанию, постановке на учет ОС и НМА, по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности ДООУ и пр. 	5 000,00
3.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ответственность за пропускной режим ✓ Ответственность за противопожарный, антитеррористический режимы и находящееся в ДООУ оборудование ✓ Ответственность за ГО и ЧС ✓ Подготовка к проведению специальной оценки условий труда сотрудников ДООУ 	4 000,00
4.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных 	1 000,00

5.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обеспечение безопасности сотрудников и воспитанников ДОУ ✓ Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов (Пож. надзор, Рос гвардия, Трудовая инспекция) ✓ Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда 	1 000,00
Итого при выполнении всех КПЭ			21 000,00

Заместитель заведующего по воспитательной работе

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Исполнительная дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; ✓ отсутствие замечаний и нарушений действующего законодательства по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности 	4 000,00
2.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в комиссии по оплате труда/внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии, списанию, постановке на учет ОС и НМА, аттестационной комиссии и пр. ✓ Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства 	6 000,00
3.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Организация педагогического состава по повышению уровня профессиональной квалификации ✓ Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения 	8 000,00
4.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных ✓ Опросы родителей по различным аспектам деятельности учреждения ✓ Наличие публикаций в СМИ, научных изданиях ✓ Наличие подключения к электронным библиотекам ✓ Наличие электронных образовательных ресурсов ✓ Ведение табеля учета рабочего времени подчиненных сотрудников 	9 000,00

5.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Доля детей, охваченных дополнительными образовательными программами, реализуемыми учреждением ✓ Результативность образовательной среды ДОУ ✓ оформление образовательного пространства ДОУ ✓ Успешное проведение мероприятий городского (районного) уровней 	9 500,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	36 500,00

Руководитель структурного подразделения

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Исполнительная дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; ✓ отсутствие замечаний и нарушений действующего законодательства по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности 	10 000,00
2.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в комиссии по оплате труда/внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии, списанию, постановке на учет ОС и НМА, аттестационной комиссии и пр. 	5 000,00
3.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Организация педагогического состава по повышению уровня профессиональной квалификации ✓ Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения 	5 000,00
4.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных ✓ Опросы родителей по различным аспектам деятельности учреждения ✓ Наличие публикаций в СМИ, научных изданиях ✓ Наличие подключения к электронным библиотекам ✓ Наличие электронных образовательных ресурсов ✓ Ведение табеля учета рабочего времени подчиненных сотрудников 	5 000,00

		Итого при выполнении всех КПЭ	25 000,00
--	--	--------------------------------------	------------------

Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); ✓ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; ✓ предотвращение краж, проникновения в учреждение; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ✓ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования ✓ Ведение табеля учета рабочего времени подчиненных сотрудников 	10 000,00
2.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных 	5 000,00
3.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в тарификационной комиссии/комиссии по оплате труда/внутреннему финансовому контролю, постановке на учет и списанию ОС и НМА, инвентаризационной комиссии и пр. 	5 000,00
4.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ответственность за эксплуатацию тепло установок ✓ Своевременная подготовка к закрытию/ремонтным работам/открытию групп, детского сада в летний период (по Распоряжению учредителя) ✓ изготовление дез. растворов ✓ координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения 	5 000,00
5.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие экономии энергоресурсов ✓ Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.) 	5 000,00

		✓ Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	
		Итого при выполнении всех КПЭ	30 000,00

Главный бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; ✓ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ; ✓ сложность выполняемых работ; ✓ характер (содержание) работ, нестандартные, редко повторяющиеся работы; ✓ разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений ✓ Своевременно начисленная и выплаченная заработная плата учреждения ✓ Своевременно рассчитанные и выплаченные налоги по начислениям на заработную плату, налог на имущество организации ✓ Своевременная сдача бухгалтерской ежемесячной, квартальной и годовой отчетности в МУ «ЦЭФБУ», ИФНС, ПФ РФ, ФСС РФ, статистику и пр. 	16 000,00
2.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в АЦК «Финансы» ✓ Выгрузка отчетности в СВОД-СМАРТ ✓ Ведение портала Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет ✓ Контроль за ведением сайта ГМУ bus.gov.ru ✓ Заполнение, регистрация, хранение листов негрудоспособности сотрудников ДОУ через систему «Контур-Экстерн» и личный кабинет ФСС ✓ Контроль за ведением сайта АЦК «Госзаказ», goszakaz, lenobl.ru ✓ Предоставление отчетности в фонды (ФСС РФ, ПФРФ, статистика, ИФНС и пр.) через систему «Контур-экстерн» 	17 000,00
3.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в тарификационной комиссии/комиссии по оплате труда/комиссии по списанию, постановке на учет внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии и пр. ✓ Контроль за ведением табеля учета рабочего времени ✓ Контроль за табелями посещаемости воспитанников 	8 000,00

		✓ Ведение и учет электронных больничных листов	
4.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Разработка плана-финансово хозяйственной деятельности учреждения ✓ Разработка плана-графика закупок учреждения ✓ Разработка бюджетной заявки на финансирование учреждения 	8 000,00
5.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Координация работы по родительской плате ✓ Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); ✓ Обеспечения роста средней заработной платы по учреждению ✓ Своевременное и целевое освоение выделенных средств субсидий (бюджетных средств) ✓ Грамотная разработка бюджетных заявок на выделение субсидий ✓ Работа в двух и более зданиях 	8 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	57 000,00

Бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Работа в части ведения учета родительской платы, платных услуг, доходной части, прихода и расхода продуктов питания, ведение материальных запасов и основных средств	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; ✓ отсутствие замечаний со стороны работников и руководства учреждения; ✓ Работа по ведению своевременно и верно начисленной родительской плате ✓ дополнительная ответственность, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования ✓ Ведение учетно-расчетной документации по компенсационным выплатам части родительской платы ✓ Ведение сайта АЦК «Финансы» в части платежных поручений на поступление средств родительской платы и бюджетных средств, в части доходов ✓ Предоставление вверенной отчетности в фонды (ФСС РФ, ПФРФ, статистика, ИФНС и пр.) через систему «Контур-экстерн» ✓ Мониторинг по питанию воспитанников ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных ✓ Работа по ведению своевременно и верно начисленной родительской плате ✓ Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов ✓ Обеспечение своевременного и достоверного учета продуктов питания учреждения ✓ Обеспечение своевременного и достоверного учета материальных запасов и основных средств, подготовка документации к 	20 000,00

		<p>списанию, постановке на учет, переводу в ОЦИ основных средств и материальных запасов</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); ✓ Ведение, учет и хранение табелей посещаемости детей ✓ Выполнение внеплановых поручений руководства ✓ Работа в двух и более зданиях 	
2.	Учет заработной платой	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в тарификационной комиссии/комиссии по оплате труда/внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии и пр. ✓ Ведение учетно-расчетной документации в части заработной платы, ведение программы 1С ✓ Учет и работа с документацией по социальным выплатам, налоговым вычетам ✓ Расчет, начисление заработной платы сотрудников ✓ Предоставление вверенной отчетности в фонды (ФСС РФ, ПФРФ, статистика, ИФНС и пр.) через систему «Контур-экстерн» ✓ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных ✓ Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.); ✓ отсутствие замечаний со стороны работников и руководства учреждения ✓ Выполнение внеплановых поручений руководства ✓ Обеспечение своевременного и достоверного учета продуктов питания учреждения ✓ Ведение сайта АЦК «Финансы» в части платежных поручений на расходование средств, платежных поручений на выплату заработной платы, начислений на нее и налогов и текущих платежей ✓ Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров и платежных поручений ✓ Работа в двух и более зданиях 	22 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	42 000,00

Инженер

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ведение официального сайта ДОУ, страницы в Vk ✓ Отладка техники и информационного оборудования ДОУ 	2 500,00

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Обновление программ офисной техники ✓ Установка программ и операционных систем офисной техники ✓ Настройка локальной сети ДОУ и структурных подразделений 	
2.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа по ведению своевременному опубликованию и размещению информации на официальном сайте ДОУ ✓ Отсутствие предписаний со стороны контролирурующих органов и вышестоящего руководства ✓ 	2 500,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	5 000,00

Делопроизводитель

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения; ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сокращение времени выполнения работ; ✓ Контроль за выполнением графика по прохождению медосмотра и прививок работников ✓ Ведение документации по учету и движению кадров ✓ Заполнение, учет и хранение трудовых книжек ✓ Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью ✓ Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства 	10 000,00
2.	Работа с информационными системами	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ведение учетно-отчетной документации для Пенсионного фонда РФ (сдача отчета СЗВ-ТД) ✓ Работа в системе «АИС ЭДС» ✓ Ведение официального сайта учреждения 	8 000,00
3.	Кадровая работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа в тарификационной комиссии/комиссии по оплате труда/внутреннему финансовому контролю, инвентаризационной комиссии и пр. ✓ Ведение документации по компенсационным выплатам части родительской платы и предоставление в МУ «ЦЭФБУ» ✓ Работа с документацией по социальным выплатам ✓ Прием на работу сотрудников ✓ Оформление поступающих и выбывающих воспитанников ✓ Составление графика отпусков сотрудников ДОУ 	5 000,00

4.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов сайта требованиям законодательства ✓ Координация деятельности работников ДОУ 	3 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	26 000,00

Младший воспитатель

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); 	2 500,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п. ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр. ✓ своевременная подача готовых блюд воспитанникам 	2 000,00
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие детского травматизма в группе ✓ Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, руководства учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	2 000,00
4.	Качество самообразования	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие высшего образования 	500,00
5.	Работа в условиях, отличающихся от нормальных	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Работа с детьми в возрасте от 2-х до 3-х лет в расчете от нагрузки работы в данной категории групп ✓ Работа в разновозрастной группе в расчете нагрузки работы на данной категории групп 	1 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	7 500,00

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); 	3 500,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, 	2 000,00

		открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр.	
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	2 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	7 500,00

Дворник

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки территории (наличие оборудования, другие факторы); 	3 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр. 	3 000,00
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	3 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	9 000,00

Шеф-повар

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор и др.); ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей ✓ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников и руководства учреждения ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ дополнительная ответственность, например работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	5 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Приготовление праздничных блюд (пирогов) ✓ Организация работы сотрудников пищеблока ✓ Своевременная подготовка учреждения к осенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году 	5 000,00

3.	Эффективность труда работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие экономии энергоресурсов ✓ Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ Выполнение новых нетиповых задач (приготовление блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов) 	5 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	15 000,00

Повар

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор и др.); ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей ✓ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников и руководства учреждения ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	5 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Приготовление праздничных блюд (пирогов) ✓ Своевременная подготовка учреждения к осенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году 	2 000,00
3.	Эффективность труда работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ Выполнение новых нетиповых задач (приготовление блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов) 	1 300,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	8 300,00

Кухонный рабочий

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников и руководства учреждения ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ сложность выполняемых работ (уборки вверенных помещений) 	10 000,00

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадор и др.) 	
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Помощь в приготвление праздничных блюд (пирогов) ✓ Своевременная подготовка учреждения к осенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году 	5 000,00
3.	Эффективность труда работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ Качество приготовленных блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов 	5 500,00
Итого при выполнении всех КПЭ			20 500,00

Кладовщик

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников и руководства учреждения ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ сложность выполняемых работ (уборки вверенных помещений) ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	7 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ежедневное составление меню-требование на следующий рабочий день ✓ Ведение документации: технологические карты, журнал бракеража готовой продукции, накопительная ведомость ✓ Осуществление приемки продуктов питания ✓ Ведение учета питания сотрудников 	8 000,00
3.	Эффективность труда работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ Своевременная подготовка учреждения к осенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году 	8 000,00
Итого при выполнении всех КПЭ			23 000,00

Водитель

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
-------	--	--	--

1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (неполадки с а/м, непредвиденные ситуации на дороге) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	7 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр. ✓ содержание автомобиля в пригодном для перевозки продуктов состоянии ✓ замена колес, поддержание уровня системы двигателя ✓ прохождение технического осмотра а/м ✓ своевременная доставка продуктов питания в структурные подразделения 	7 000,00
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения, работников учреждения ✓ образцовая чистота и надлежащее состояние а/м 	5 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	19 000,00

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	3 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр. 	2 000,00
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения, работников учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ работа в двух и более зданиях 	1 000,00

		Итого при выполнении всех КПЭ	6 000,00
--	--	--------------------------------------	-----------------

Грузчик

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	7 000,00
2.	Организационная работа	<ul style="list-style-type: none"> ✓ своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году, открытию ДОУ после закрытия на ремонтные работы и пр. ✓ работа в двух и более зданиях 	7 000,00
4.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения, работников учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади 	4 000,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	18 000,00

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников и руководства учреждения ✓ сокращение времени выполнения работ ✓ сложность выполняемых работ (уборки вверенных помещений) ✓ отсутствие предписаний со стороны контролирурующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор и др.) 	2 000,00
2.	Эффективность труда работников	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ Качество приготовленных блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов ✓ Работа в двух и более зданиях 	1 500,00

		Итого при выполнении всех КПЭ	3 500,00

Кастелянша

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в абсолютной величине (руб.)
1.	Качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✓ сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ✓ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок имущества 	6 000,00
3.	Эффективность труда работника	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения, работников учреждения ✓ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади ✓ работа в двух и более зданиях 	6 800,00
		Итого при выполнении всех КПЭ	12 800,00

