

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
03.09.2024 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 49 от 03.09.2024
МДОБУ «Кудровский ДСКВ №1»

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулировании
работников Муниципального дошкольного образовательного
бюджетного
учреждения «Кудровский детский сад комбинированного вида №1»

1. Общие положения

2. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников МДОБУ «Кудровский ДСКВ №1» (далее – учреждение). Положение разработано на основании Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности «Постановление №3579 от 03.09.2024 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».

3. 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.

4. Заработная плата работников состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

5. 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.

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.

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.

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. 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».

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

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» 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.

10. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда и стимулирования работников. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в пункте 6 положения.

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

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. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

3. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Среднесписочная численность работников учреждения	За каждого работника	1
2	Плановый объем расходов учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год	За 1 млн. руб.	0,2

4. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования:

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду.	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	с высшим образованием – 1,90 без высшего образования – 1,60
Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, социальный педагог	с высшим образованием – 1,80 без высшего образования – 1,50
Старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	с высшим образованием – 2,00 без высшего образования – 1,70
Завхоз	1,55

Делопроизводитель	1,20
Дворник	1
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,60
Повар	1,20
Бухгалтер ЗКУ	2,20
Бухгалтер 1КУ	1,95
Шеф-повар	1,70

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

3. 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.

4. 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 распределению стимулирующих выплат, материального поощрения, проведения тарификации и аттестации не педагогических работников (далее по тексту – Комиссия)

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.

5. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с минимальным должностным окладом заведующего учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 03 сентября 2024 г. № 3579 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» 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 минимального должностного оклада заведующего учреждением
Заместитель заведующего учреждением по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда учреждения);

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

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, выходные и нерабочие праздничные дни).

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**Выплаты работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда**

1	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	2000 руб.
2	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3000 руб.
3	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5000 руб.

8. 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

**«Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных
дополнительных работ»**

9. 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 наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)

10. 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 и производится в соответствии с локально - нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы), но не более 100% от должностного оклада определяется в соответствии с локально- нормативными актами учреждения.

11. Работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с локально - нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

12. 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 в соответствии с локально-нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

13. 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.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12.

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

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20

<1> Оплата 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 выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимся 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> Оплата назначается в полном размере младшим воспитателям 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).

Оплата 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

15. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

16. 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.

17. 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;

недостижение 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 неназначения 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 с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

18. 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);

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

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

Премиальные выплаты по итогам работы

19. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц, год.

20. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 1.1-1.22 к Положению.

21. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

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

23. 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 и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла определяется в соответствии с локально-нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников или вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

24. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

25. 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

26. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

27. Стимулирующая надбавка по итогам работы - выплата непостоянного характера являются частью заработной платы, но относятся к необязательным и несистематическим выплатам. Стимулирующая надбавка по итогам работы – право, а не обязанность работодателя.

28. Стимулирующая надбавка по итогам работы может рассчитываться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации и выплачивается в течение следующего периода или в баллах. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный/учебный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

29. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 1.1-1.22 к Положению.

30. 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 размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Профессиональная стимулирующая надбавка.

31. Профессиональная стимулирующая надбавка - выплата непостоянного характера являются частью заработной платы, но относятся к необязательным и несистематическим выплатам. Профессиональная стимулирующая надбавка – выплата непостоянного характера работникам по результатам их труда – право, а не обязанность работодателя.

32. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается за сложность и напряженность в работе в целях сохранения (привлечения) квалифицированных кадров. Должности, по которым устанавливается профессиональная надбавка и размер надбавки определяется локально -

нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

33. Срок установления профессиональной стимулирующей надбавки определяется локально - нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

34. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ - выплата непостоянного характера являются частью заработной платы, но относятся к необязательным и несистематическим выплатам. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ – право, а не обязанность работодателя.

35. Премияльная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику в следующих случаях:

уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов;

организация устранения последствий аварий в учреждении;

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении;

подготовка учреждения к новому учебному году;

предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных;

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня;

изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников;

выполнение заданий и поручений учредителя;

участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.

исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

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.

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

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

38. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется в комиссию по оплате труда и стимулирования работников.

39. Комиссия по оплате труда и стимулирования работников проверяет соответствие выполненной работы критериям Положения о системе оплаты труда и стимулировании работников, и заявленному размеру премии.
40. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.
41. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.
42. 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.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

43. Работникам учреждения могут производиться премиальными выплаты к значимым датам (событиям):

к праздничным датам: ко Дню знаний, Дню воспитателя; Дню учителя; Новому году, Международному женскому дню.

к юбилейным датам, начиная с 45 лет и далее через каждые 5 лет;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) - выплата непостоянного характера являются частью заработной платы, но относятся к необязательным и несистематическим выплатам. Премияльная выплата к значимым датам (событиям) – право, а не обязанность работодателя.

44. Конкретные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что общий размер средств, направляемых на данные выплаты, не превышает 2 процентов годового фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь

45. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь 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 двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по старости;

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).

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

46. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

47. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

48. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

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

а. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 23 по 29 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год – в период с 20 по 25 декабря.

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за учебный год – в период с 20 по 29 сентября.

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

50. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника.

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

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

53. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и стимулирования работников и оформляется протоколом заседания комиссии. По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда и стимулирования работников проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

54. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола учреждение знакомит работника учреждения с утвержденным оценочным листом, в котором подписывается работник.

55. 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 и стимулирования работников.

56. Комиссии по оплате труда и стимулирования работников 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.

57. 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

58. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца, и окончательный расчет - 05-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

59. Руководитель обеспечивает, не позднее одного рабочего дня до даты выплаты заработной платы за вторую половину месяца, выдачу каждому работнику Учреждения расчетного листка, 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.

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

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

*Принято с учетом мнения
представительного органа работников
протокол № 1 от 03.09.2024*

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

**Показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера/бухгалтера для
установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____**

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
1.	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	от 10 до 100 процентов.	
Отсутствие предписаний со стороны контролирурующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей;		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;		от 10 до 100 процентов.		
Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом		от 10 до 100 процентов.		
Сокращение времени выполнения работ;		от 10 до 100 процентов.		
Оперативное устранение нештатных ситуаций;		от 10 до 100 процентов.		
Сложность выполняемых работ;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение новых или нетиповых задач;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений		от 10 до 100 процентов.		
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

**Показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера/бухгалтера для
установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О.**

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
1	Работа с информационными системами	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	1-5 балла	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла	
2.	Кадровая работа	Заполнение отчетности СЗВ-ТД	1-5 балла	
3.	Организационная работа	Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы	1-5 баллов	
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1-5 баллов	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов	
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности коменданта для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
2.	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	от 10 до 100 процентов.	
Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.);		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей;		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;		от 10 до 100 процентов.		
Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом		от 10 до 100 процентов.		
Сокращение времени выполнения работ;		от 10 до 100 процентов.		
Оперативное устранение нештатных ситуаций;		от 10 до 100 процентов.		
Сложность выполняемых работ;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение новых или нетиповых задач;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений		от 10 до 100 процентов.		
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показатели эффективности и результативности деятельности коменданта для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О.

№ 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 баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
1	Работа с информационными системами	Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	1-5 балла	
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	1-5 балла	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла	
2.	Кадровая работа	Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	1-5 балла	
3.	Организационная работа	Закрытие детского сада	1-5 баллов	
		Изготовление маточных дез.растворов	1-5 баллов	
		Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 баллов	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов	

№ 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 баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

**Приложение № 5
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49**

Показателей эффективности и результативности деятельности заместителя заведующего по воспитательной работе /старшего методиста для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	от 10 до 100 процентов.	
		Сложность выполняемых работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности заместителя заведующего по воспитательной работе/старшего методиста для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О.

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
3.	Основная деятельность	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	1-5 баллов	
		Проведение консультаций, опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	1-5 балл	
		Руководство постоянно-действующим методическим объединением	1-5 балла	
		Наличие публикаций в научных изданиях	1-5 баллов	
		Успешное проведение мероприятий районного (городского) уровня	1-5 балла	
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1-5 балла	
		Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 балла	
2.	Работа с информационными системами	ГИС СОЛЮ	1-5 баллов	
		Работа с документами для сайта учреждения в сети «Интернет»	1-5 балла	
3.	Кадровая работа	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации	1-3 балла	
		Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3 балла	
		Доля педагогических работников, прошедших соответствие занимаемой должности	1-3 балла	
		Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	1-3 балла	
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	1-5 баллов	

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
		Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных, успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений	1-5 баллов	
		Оперативность и профессионализм в решении текущих вопросов организации	1-5 баллов	
5.	Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Наличие мероприятий по обеспечению основ безопасности, улучшения психологического микроклимата, способствующих росту творческой активности педагогов их удовлетворенности результатами своего труда	1-5 баллов	
		Система непрерывного развития педагогических кадров, наличие и реализация программы развития, программы «Просто космос», программы «Юный эколог»	1-5 баллов	
		Прохождение заместителей заведующего курсов повышения квалификации по управленческой тематике	1-5 баллов	
6.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности	5 балл	
		Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	5 балл	
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период по вине работников учреждения	5 балл	
	Итого:			

Подпись _ _____ Дата _____

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности делопроизводителя для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, ЦЭФ, прокуратуры, Комитета по образованию и др.)	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	от 10 до 100 процентов.	
		Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	от 10 до 100 процентов.	
		Сложность выполняемых работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 8
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

**Показателей эффективности и результативности деятельности делопроизводителя для установления
премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____**

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
1	Работа с информационными системами	Работа в ГИС СОЛЛО	1-5 балла	
		Работа в АИС ЭДС	1-5 балла	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла	
2.	Кадровая работа	Ведение банка информации по информационным запросам	1-5 балла	
3.	Организационная работа	Закрытие/открытие детского сада	1-5 баллов	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов	

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 9
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности заместителя заведующего для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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 процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	от 10 до 100 процентов.	
		Сложность выполняемых работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие	от 10 до 100 процентов.	

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается комиссией по оплате труда
		значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений		
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 10
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности заместителя заведующего по безопасности для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
4.	Основная деятельность	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	1-5 баллов	
		Проведение консультаций, опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	1-5 балл	
		Успешное проведение мероприятий районного (городского) уровня	1-5 балла	

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1-5 балла	
		Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 балла	
		Работа с документами для сайта учреждения в сети «Интернет»	1-5 балла	
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	1-5 баллов	
		Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных, успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений	1-5 баллов	
		Оперативность и профессионализм в решении текущих вопросов организации	1-5 баллов	
5.	Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Наличие мероприятий по обеспечению основ безопасности, улучшения психологического микроклимата, способствующих росту творческой активности педагогов их удовлетворенности результатами своего труда	1-5 баллов	
		Прохождение заместителей заведующего курсов повышения квалификации по управленческой тематике	1-5 баллов	
6.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности	1-5 баллов	
		Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1-5 баллов	
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период по вине работников учреждения	1-5 баллов	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 11
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности инженера для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	от 10 до 100 процентов.	
Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, ЦЭФ, прокуратуры, Комитета по образованию и др.)		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;		от 10 до 100 процентов.		
Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом		от 10 до 100 процентов.		
Сокращение времени выполнения работ;		от 10 до 100 процентов.		
Оперативное устранение нештатных ситуаций;		от 10 до 100 процентов.		
Сложность выполняемых работ;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение новых или нетиповых задач;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений		от 10 до 100 процентов.		
	Итого:			

Подпись _ _____ Дата _____

Приложение № 12
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности инженера для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
1	Работа с информационными системами	Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС.	1-5 балла	
		Обеспечение обновления информации в ИС.	1-5 балла	
		Регулярная работа с информационной системой.	1-5 балла	
		Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	1-5 балла	
		Своевременное размещение информации в ИС.	1-5 балла	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла	
2.	Кадровая работа	Ведение банка информации по информационным запросам	1-5 балла	
3.	Организационная работа	Исполнение ролей на детских праздниках	1-5 баллов	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов	

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Показателей эффективности и результативности деятельности рабочего по КОЗ для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	50 %
Эстетическое оформление территории учреждения		от 10 до 100 процентов.	50%	
Наличие экономии энергоресурсов		от 10 до 100 процентов.		
Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования		от 10 до 100 процентов		
	Итого:			100 %

Подпись _____ Дата _____

Показателей эффективности и результативности деятельности рабочего по КОЗ для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О.

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	от 10 до 100 процентов.	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие травматизма	от 10 до 100 процентов.	

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке зарыботной платы) или в баллах	Размер баллов по показателям эффективности работника (устанавливается комиссией по оплате труда)
		Сложность уборки территории	от 10 до 100 процентов.	
		Предотвращение краж, проникновения в учреждение	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	от 10 до 100 процентов.	
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 15
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности дворника для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	50 %

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
		Эстетическое оформление территории учреждения	от 10 до 100 процентов.	50%
		Наличие экономии энергоресурсов	от 10 до 100 процентов.	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	от 10 до 100 процентов	
	Итого:			100 %

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 16
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

**Показателей эффективности и результативности деятельности дворника для установления премиальной
выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____**

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке зароботной платы) или в баллах	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке зароботной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.		от 10 до 100 процентов.		
Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади		от 10 до 100 процентов.		
Сокращение времени выполнения работ		от 10 до 100 процентов.		
Отсутствие травматизма		от 10 до 100 процентов.		
Сложность уборки территории		от 10 до 100 процентов.		
Предотвращение краж, проникновения в учреждение		от 10 до 100 процентов.		
		Оперативное устранение нештатных ситуаций		
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)		
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов		
Итого:				

Приложение № 17
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

**Показателей эффективности и результативности деятельности уборщика служебных помещений установления
стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____**

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ;	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	
		Наличие экономии энергоресурсов	от 10 до 100 процентов.	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	от 10 до 100 процентов.	
		Эстетическое оформление территории учреждения	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Подпись _____ Дата _____

Приложение № 18
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности уборщика служебных помещений для
установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Эффективность труда работников	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	от 10 до 100 процентов.	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие детского травматизма	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение новых (нетиповых задач)	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	от 10 до 100 процентов.	
		Сложность уборки помещений	от 10 до 100 процентов.	

Приложение № 19
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности машиниста по стирке белья для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	от 10 до 100 процентов.	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	от 10 до 100 процентов.	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	от 10 до 100 процентов.	
		Наличие экономии энергоресурсов	от 10 до 100 процентов.	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	от 10 до 100 процентов.	
		Эстетическое оформление территории учреждения	от 10 до 100 процентов.	
		Участие в генеральных уборках	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Приложение № 20
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности машиниста по стирке белья для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	от 10 до 100 процентов.	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка.	от 10 до 100 процентов.	
		Сокращение времени выполнения работ	от 10 до 100 процентов.	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	от 10 до 100 процентов.	
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	от 10 до 100 процентов.	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	от 10 до 100 процентов.	
	Итого:			

Приложение № 21
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности педагогов для установления стимулирующей надбавки по итогам работы Ф.И.О. _____

№ 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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Размер выплаты, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) установленный комиссией по оплате труда
1	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	от 10 до 100 процентов.	
Сокращение времени выполнения работ;		от 10 до 100 процентов.		
Оперативное устранение нештатных ситуаций;		от 10 до 100 процентов.		
Сложность выполняемых работ;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение новых или нетиповых задач;		от 10 до 100 процентов.		
Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений		от 10 до 100 процентов.		
	Итого:			

Приложение № 22
к положению об оплате труда работников учреждения,
утвержденному приказом заведующего от «03» сентября» № 49

Показателей эффективности и результативности деятельности педагогов для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц Ф.И.О. _____

№ 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 рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах	Баллы по показателям эффективности работника
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	1.1Посещаемость в группе не менее 75%	1 балл	
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	2.1Организация индивидуальной работы с воспитанниками с учетом потребностей в образовательном процессе	1 балл	
		2.2Организация педагогом работы с учетом потребностей воспитанников в коррекционно-образовательном процессе	1-3 балла	
		2.3Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.	1-3 балла	
		2.4Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, выставках, смотрах и т.д.) (независимо от количества): На уровне ДОУ; Муниципальный; Региональный; Федеральный	0,5/1/2 балла 2/3 балла 3/4 балла	
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность	3.1Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей. Обеспечение участия родителей в образовательной и совместной деятельности. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1-2 балла	
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	4.1Осуществление организации взаимодействия воспитателей и специалистов ДОУ	1-2 балла	
		4.2Осуществление организации совместной деятельности педагогов и воспитанников с учетом интеграции образовательных областей	1-2 балла	
		4.3Реализация мероприятий по созданию эффективной среды в процессе сопровождения работы молодых педагогов	1-3 балла	
		4.4 Работа в творческой группе	1балл	
		4.5Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности. Обобщение и распространение педагогического опыта	1-2 балла	
		4.6Работа в психолого-педагогическом консилиуме	1 балл	
		4.7Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне ДОУ; на муниципальном уровне; на региональном, федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла	
		4.8Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1-2 балла	
		4.9Реализация плана самообразования	1 балл	
		4.10Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля, при проведении контрольных мероприятий	1-3 балла	
		4.11Совершенствование профессиональных навыков педагога в образовательном процессе	1 балл	

		4.12Участие в разработке или обновлении программно-методического сопровождения образовательного процесса	1-5 баллов	
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1Организация предметно-развивающей среды в кабинетах и групповых помещениях ДОУ	1-2 балла	
		5.2Организация предметно-развивающей среды в музыкальном, физкультурном залах и других помещениях ДОУ	1-2 балла	
		5.3Качественное содержание прогулочного участка, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1-3 балла	
6	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	6.1Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию, оформлению и срокам представления документации.	1-2 балла	
		6.2Работа в социальных сетях, ИКТ	1 балл	
		6.3Своевременные предоставление аналитических данных по текущему запросу	1 балл	
7	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	7.1Участие в работе по взаимодействию с социальными партнерами	1-5 балла	
8	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	8.1Проведение обследования групп с целью определения дальнейшего образовательного маршрута	1-2 балла	
9	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	9.1На уровне ДОУ; Муниципальный; Региональный; Федеральный	0,5/1/2 балла 2/3 балла 3/4 балла	
10	Организация единого образовательного пространства ДОУ	10.1Повышение качества образования в разнообразной развивающей среде	1-2 балла	
11	Эффективное выполнение должностных обязанностей	11.1Внедрение передового опыта	1 балл	
		11.2Отсутствие случаев детского травматизма	1 балл	
		11.3Отсутствие обоснованных жалоб родителей	1 балл	
12	ИТОГО:			