

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДЕНО

Протокол общего собрания работников
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 8»
от 01.09.2023 г. № 1

Приказом заведующего
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 8»
от 01.09.2023 № 276

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Муринский детский сад комбинированного вида № 8»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Муринский детский сад комбинированного вида № 8» (далее – работники учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Постановлении администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 05.02.2020 года № 285 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (с изменениями).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается постановлением органа местного самоуправления, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждения (далее – уполномоченный орган).

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним:

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (приказом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. 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, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

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.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем МДБОУ «Муринский ДСКВ №8» и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

DO_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i – повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается размере 1:

2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

$ПЗ_i$ – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

$УС_i$ – надбавка за ученую степень для i -го работника.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования и тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10
Работники учреждений образования (за исключением руководителей и педагогических	высшая категория	0,15
	первая категория	0,10

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
работников), культуры, физической культуры и спорта (за исключением тренерского состава)	вторая категория	0,05

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада руководителя учреждения сверх минимального уровня должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.15. 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:

$$\text{СДО}_j = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij},$$

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.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3 к настоящему Положению.

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

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.6 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 4 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется следующим образом:

а) На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу);

б) Стимулирующая надбавка по итогам работы включается в гарантированную часть заработной платы работника и составляет:

педагогическим работникам учреждения не более 80 % оклада с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию;

работникам учреждения, финансируемых за счет областного бюджета (за исключением педагогических работников учреждения, руководителя учреждения) не более 35 %;

работникам учреждения, финансируемых за счет местного бюджета (за исключением педагогических работников учреждения, руководителя учреждения) не более 40 %;

Назначение стимулирующих выплат производится на основании решения комиссии по оплате труда и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты руководителя учреждения устанавливается распорядительным документом учредителя.

4.6. Установление стимулирующей надбавки по итогам работы производится на период с 01 сентября по 31 августа.

4.7. Вновь принятому работнику стимулирующие надбавки по итогам работы устанавливаются со дня приема на основании решения комиссии по оплате труда и утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.8. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.4. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.11. Вновь принятым сотрудникам премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на усмотрение руководителя учреждения в соответствии с выплатами, установленными ранее по данной должности на отчетный период и (или) по итогам работы учреждения.

4.12. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и (или) критериев оценки деятельности учреждения, работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.13. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премияльных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.14. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.15. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни.

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 вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.3. Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы за предыдущий месяц по формуле: $(\text{ФОТм} - \text{ДО} * \text{КК} - \text{КВ} - \text{СНир} - \text{ПВовр} - \text{МП} - \text{ПВзд}) / (\text{СКПЭ})$,

в которой:

- ФОТм – утвержденный месячный фонд оплаты труда работников (руб.);

- ДОп – должностные оклады с учетом нагрузки педагогических работников (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 – сумма критериев оценки деятельности работников учреждения за месяц, предшествующий отчетному;

4.16. Эквивалент стоимости балла в рублях устанавливается ежемесячно приказом учреждения.

4.17. Главный бухгалтер, бухгалтер учреждения производит расчет стоимости одного бала в соответствии с месячным фондом оплаты труда и количеством максимально возможного общего количества баллов. Информация о максимально возможном общем количестве баллов, рассчитанном согласно листам оценки эффективности, доводится до главного бухгалтера, бухгалтера служебной запиской лица, назначенного приказом руководителя в срок не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

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

4.19. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.20. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.21. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.22. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки

по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.23. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.24. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.25. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) 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.

4.26. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.27. 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.

4.28. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;

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

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

4.29. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.30. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.31. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, в котором в том числе предусматривается уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на (до) 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.32. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с данным положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается комитетом.

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.

5.4. Материальной помощью - это выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику по одному из следующих оснований:

- смерти близких родственников (детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения - в размере, не превышающем должностной оклад сотрудника;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов, в части сумм, не подлежащих вычету по ст. 219 НК РФ - в размере, не превышающем должностной оклад сотрудника;
- в связи со смертью работника семье умершего работника на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- острая необходимость по другим уважительным причинам (тяжелой жизненной ситуации, тяжелое материальное положение и прочее) в размере, не превышающем должностной оклад сотрудника;
- в связи с выходом на пенсию;
- рождение ребенка, при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (не более одного раза в календарный год и при стаже работы на должности не менее 1 года).

6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Учреждение при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times 2 \text{ И} \times (\text{КК}_j + \text{ПК}) - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

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 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, работ, перечисленных в приложении 1 к настоящему Положению, 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.

6.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются комитетом.

7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

7.1. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7.2. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

– до 5-го числа каждого месяца выплачивать заработную плату за вторую половину предыдущего месяца;

– до 20-го числа каждого месяца выплачивать заработную плату за первую половину текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Заключительные положения

8.1. Предложения о внесении изменений и дополнений в настоящее положение обсуждаются рассматриваются Общим собранием работников и принимаются на его заседании.

8.2. Положение действует до принятия нового положения, утвержденного на Общем собрании работников в установленном порядке.

*Приложение 1
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023*

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	дворник; кастелянша; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,05

*Приложение 2
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023*

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	делопроизводитель	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2-й КУ	заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер; экономист	1,95

Приложение 3
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	младший воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	педагог дополнительного образования	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	старший воспитатель	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением	2,90
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации	Воспитатель (включая старшего); педагог дополнительного образования (включая старшего); музыкальный руководитель

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Дошкольные образовательные организации	более 450	II
		более 150	III
		от 100 до 150	IV
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI

2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
2	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
3	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

*Приложение 4
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023*

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
3	Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей <2>	20

<1> Выплата назначается в полном размере младшим воспитателя, ассистент (помощник) 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 выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается: младшим воспитателя, воспитателям, непосредственно работающим с детьми указанной категории. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 5
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023

**Карта показателей эффективности и результативности деятельности воспитателя
Ф.И.О**

№ п/п	Направление деятельности	Показатели эффективности и результативности	Бальная шкала			Само- оценка	Решение комиссии
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Количество пропущенных по болезни дней одного ребенка за месяц, не более 0,5 дня	X	X			
		Посещаемость детей в группах младшего дошкольного возраста (3 – 5 лет)	80% и более	75%-80%	75%		
		Посещаемость детей в группах старшего дошкольного возраста (5 – 7 лет)	90% и более	80% - 90%	75% - 80%		
2.	Совершенствование профессионального деятельности педагога	Участие в конкурсном движении воспитанника (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня), за исключением интернет конкурсов	X	X			
		Победа воспитанника (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня), за исключением интернет конкурсов	X		X		
		Участие педагога в конкурсах, смотрах, подготовка призеров конкурсов (не ниже муниципального уровня) – 2000 рублей	X	X	X		
		Победа педагога в конкурсах, смотрах, подготовка призеров конкурсов (не ниже муниципального уровня) – 5000 рублей	X	X	X		
3.	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	Участие родителей в организации СОД (в проведении занятий, утренников, экскурсий, походов)	X		X		
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ	Организация развивающей среды в кабинетах, группах и залах (имеется/не имеется)	X	X			
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных)	X	X			

	представителей)					
	Осуществление образовательной деятельности в группе младшего дошкольного возраста (3-4 года) и разновозрастной группах (3000 рублей)	X	X	X		
Итого:	X	X	X	X		

В период работы _____ 20 ____ г. Педагогом выполнена работа в объеме _____ баллов.

Заместитель заведующего _____ / _____ / дата _____ 20 ____ г.
подпись

*Приложение 6
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023*

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

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателям

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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Участие и победа педагога в конкурсах различного уровня	Конкурсы различного уровня (за каждый конкурс): 2-3 место 1 место	1 балл 2 балла
Эффективная деятельность педагога по обеспечению развития и воспитания детей	Исполнение ролей на детских утренниках (за каждый утренник)	1 балл
Взаимодействие с родителями (законными представителями) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья в условиях реализации образовательной деятельности	Участие в работе социальной сети, на странице Вконтакте, на сайте (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.) (за каждое участие)	1 балл
Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Выступления с методическими докладами и сообщениями (за каждое выступление): на уровне учреждения на муниципальном уровне (с передачей материалов в ДОУ)	1 балл 2 балла
	Создание современных образовательных пространств группы (за каждое пространство)	1 балл
	Наставничество	1 балл

	Работа в комиссиях, рабочих группах, творческих группах	1 балл
Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей	Результаты работы на участке: - работа на клумбах, цветниках, огородах - чистка снега - покраска оборудования - побелка деревьев, бордюров - косметические ремонты и другое	до 10 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	Журнал	1 балл

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего воспитателя

Наименование показателя	Оценка в баллах
Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса	1 балл
Присмотр за детьми во время проведения педсоветов родительских собраний и других мероприятий	1 балл
Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня	1 балл
Увеличенный объем работы в связи с противозидемиологическими мероприятиями	1 балл
Уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении	1 балл
Осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему сезону(утеплению), к летнему сезону (мытьё окон)	1 балл
Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДООУ, района, города	1 балл
Выполнение разовых поручений	1 балл

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
делопроизводителю**

Наименование показателя	Оценка в баллах
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	1 балл
Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	1 балл
Контроль за исполнениями работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	1 балл
Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	1 балл
Ведение архивной документации	1 балл
Организация и приём посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	1 балл
Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел школы, обеспечение их сохранности	1 балл
Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы	1 балл
Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). Регулярное повышение квалификации.	1 балл
Работа с медицинскими полисами	1 балл
Выполнение разовых поручений	1 балл

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю заведующего по безопасности

Критерий	Наименование показателей	Оценка в баллах
Обеспечение комплексной безопасности школы	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0-10
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса,	0-10
	Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости учебного процесса в школе с учётом	0-10
	Разработка системы мониторинга обеспечения состояния антитеррористической защищённости	0-10
Методическое обеспечение комплексной безопасности школы	Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы.	0-5
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП.	0-10
	Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности.	0-5
	Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школ из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.	0-5
	Разработка безопасного маршрута по пути следования «Дом-Школа-Дом» совместно с сотрудниками ОГИБДД.	0-5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	0-5
Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, др.)	0-5
	Призовые места в смотрах, конкурсах городского и регионального уровней	0-5
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанного с нарушений техники безопасности.	0-5
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья, туристические слёты)	0-5
	Выполнение разовых поручений	0-3

**Показатели для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
главному бухгалтеру и бухгалтеру.**

Критерии	Показатели	Источник информации	Оценка в баллах
Финансовая дисциплина	Исполнение утвержденного ПФХД по бюджетным и внебюджетным средствам не ниже 95%	ПФХД учреждения (на конец года)	0-10
	Учет обязательств в пределах плановых назначений; учет денежных обязательств в пределах ранее принятых расходных	Баланс учреждения (ежедневно)	0-5
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	Баланс учреждения	0-5
	Учет и контроль расходования бюджетных и внебюджетных средств.	Выписки лицевых счетов	0-5
Предоставление отчетности	Своевременное формирование и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности и прочей финансовой информации.	Дата составления и принятия отчетности (ежеквартально)	0-10
	Полнота и достоверность бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности и прочей финансовой информации.	Отсутствие уточненных деклараций, требований по уточнению	0-20
Проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний по неэффективному, нецелевому расходованию бюджетных средств.	Акты проверок.	0-30
	Отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетности.	Акты проверок.	0-30
Документация	Организация договорных отношений (регистрация, контроль сроков действия договоров, контроль исполнения договорных обязательств). Отсутствие претензий по неисполнению обязательств по оплате.	Журнал регистрации договоров (ежедневно) Платежные поручения (ежедневно)	0-10
	Сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве.	Оформленные документы. Архив.	0-10
Использование информационных технологий	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ		0-10
Выполнение должностных обязанностей	Выполнение разовых поручений	Исполненное поручение.	0-3

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям заведующего ОУ, руководителю структурного подразделения

Критерий	Наименование, обозначение и условие оценки показателя	Диапазон баллов
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0-20
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ изучения предметов	0-20
	Эстетические условия, оформление групп, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0-7
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.)	0-5
Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-10
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций.	0-4
	Проведение мониторинга в ДОУ	0-3

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда рабочим.

Критерии	Показатели	Источник информации	Оценка в баллах
Организация работы	Качественное санитарное состояние помещений лаборантской и лабораторного оборудования		0-5
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности		0-5
	Участие в текущем ремонте оборудования		0-20
Выполнение должностных обязанностей	Выполнение разовых поручений	Исполненное поручение	0-3

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заведующего хозяйством**

Критерий	Оценка в баллах
Постоянное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	0-10
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-10
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-20
Организация работы по сохранению и обеспечению комфортных санитарно - бытовых условий (гардеробы, туалеты, места личной гигиены и т.д.)	0-10
Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок	0-5
Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности школы	0-3
Привлечение внебюджетных средств	0-10
Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)	0-5
Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями	0-5
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-3

*Приложение 7
к Положению об оплате
труда от 01.09.2023*

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующих надбавок
(премиальных выплат по итогам работы) для работников учреждения

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Категория работников, на которых распространяется данный перечень показателей	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)
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Работники учреждения	Участие в работе консультационного центра для родителей (законных представителей), созданных в соответствии с частью 3 статьи 64 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	до 20%
		Воспитатели	Руководство методическим объединением ДОУ	до 20%
		Воспитатели	Осуществление деятельности в разновозрастной группе	До 100%
		Воспитатели, заместители заведующего по воспитательной работе	Участие в работе инновационной площадки	до 20%
		Воспитатели, младшие воспитатели	Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп младшего дошкольного возраста к детскому саду	до 50%
		Воспитатели групп ОВЗ	Осуществление деятельности в режиме объединённой группы и /или увеличенного количества детей ОВЗ выше установленного норматива	до 20%
		Младшие воспитатели групп ОВЗ	Осуществление деятельности в режиме объединённой группы и /или увеличенного количества детей ОВЗ выше установленного норматива	до 20%
		Воспитатели	Дополнительный объем работ по проведению психоло-педагогической диагностики воспитанников	до 25%

		Воспитатели	Ведение кружковой работы в учреждении	до 25%		
		Работники учреждения	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	до 20%		
		Воспитатели, работники учреждения	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	до 50%		
		Работники учреждения	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	до 20%		
		Заместители заведующего, руководители структурных подразделений	Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	до 10%		
			Наличие публикаций в СМИ	до 10%		
			Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами более 80%	до 30%		
			Качественное проведение мероприятий районного уровня	до 20%		
		2.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного образования	Воспитатели	Участие в работе с ДОУ по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного образования	до 20%
		3.	Работа с информационными технологиями	Работники учреждения	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	до 50%
Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru	до 50%					
Ведение сайта ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru	до 50%					
Ведение портала Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	до 20%					
Работа в ЕГИССО	до 20%					
Работа АИС ГИС «Современное образование Ленинградской области»	до 30%					
Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда, работа с электронными больничными листами и др.	до 30%					

			Работа в РГИС «Энергоэффективность»	до 30%
			Разработка локально-нормативных актов учреждения	до 100%
			Выполнение обязанностей экономиста	до 50%
			Выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 50%
4.	Кадровая работа		Руководство службой охраны труда	до 50%
			Ведение табеля учета рабочего времени	до 20%
			Ведение воинского учета и бронирования работников	до 20%
			Ведение документации по учету и движению кадров	до 30%
			Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	до 50%
			Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	до 20%
5.	Организационная работа	Работники учреждения	Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	До 20%
			Исполнение ролей на детских праздниках	До 20%
		Воспитатели	Увеличение объема работы воспитателя (за одну смену)	До 10%
			Увеличение объема работы за младшего воспитателя (за одну смену)	До 5%
6.	Эффективность труда работника	Работники учреждения	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	до 10%
			Работа по компенсационным выплатам части родительской платы	до 20%
			Эффективность работы в режиме увеличенного объема	до 30%
			Эффективность работы, соблюдение требований к содержанию и оформлению документации, к срокам их предоставления (административный персонал)	до 20%
			Отсутствие замечаний по актам проверки контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	до 30%
			Отсутствие жалоб и обращений родителей на деятельность руководства и	до 20%

			работников учреждения	
			Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником	до 50%
			Эффективность работы, повышение интенсивности и напряженности труда	до 30%
			Прохождение заместителями заведующего курсов повышения квалификации по управленческой тематике	до 30%

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

Премияльная выплата	Размер премияльной выплаты
1. В связи с юбилеем, уходом на пенсию	10 000,00 рублей
2. В связи с профессиональным праздником	до 10 000,00 рублей
3. В связи с награждениями государственными наградами	до 5 000,00 рублей

**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 относится: расчет выплат стимулирующего характера всем сотрудникам, кроме административно-управляющего персонала; 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 представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (общего собрания), специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения. Руководитель учреждения участвует в заседаниях комиссии с правом совещательного голоса.
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. ведет протокол заседания комиссии; направляет копии протокола заседания комиссии заведующему учреждением в день заседания; 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 ежемесячно.

16. Учреждение может выплачивать членам комиссии вознаграждение за выполнение ими своих обязанностей.

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, секретарем и членами комиссии.

20. Решение комиссии направляется заведующему учреждения.



[Handwritten signature]

Г. Б. Шенкевич

Заведующий МДОБУ «Мурманский ДСКВ № 8»