

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОБУ
«Кудровский ДСКВ № 3»
от «31» августа 2022 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Кудровский детский сад комбинированного вида № 3»
новая редакция № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда и стимулирования работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Кудровский детский сад комбинированного вида № 3» (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее – Всеволожский муниципальный район), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.7. 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.

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

1.9. 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.

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

1.11. 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.

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

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

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

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

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

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

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

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

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;
 РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;
 К – межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Ф – фактический объем педагогической работы, в часах;

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

2.2. Расчетная величина РВ устанавливается решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области

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

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	2,0
Заведующий хозяйством	1,55
Делопроизводитель	1,20
Дворник	1,05
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,05
Оператор хлораторной установки	1,05
Контрактный управляющий	2,50
Бухгалтер	1,95
Инженер	1,95
Руководитель обособленным структурным подразделением реализующим общеобразовательную программу	2,9
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
Педагог дополнительного образования	с высшим образованием – 1,8, без высшего образования – 1,5

2.2. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ЗВ + УС,$$

где

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

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

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

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

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

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

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

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

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

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

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

$$ВК = ДО \cdot КК$$

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при

определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.7. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с должностным окладом заведующего учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020 г. № 1981 «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 должностного оклада заведующего учреждением
Заместитель заведующего учреждением по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель заведующего учреждением по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. 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).

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

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

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

3.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время 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.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.9 Положения.

3.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

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

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

3.12. Работникам учреждения, помимо выплат, предусмотренных пунктами 3.9-3.11, устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;
- создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;
- 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 по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

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

- в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- 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)).

Премияльные выплаты по итогам работы

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за месяц.

4.6. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.2, 3.4 к Положению.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию 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 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.10. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

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

Стимулирующая надбавка по итогам работы

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

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации и выплачивается в течение следующего периода

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 3.1, 3.3 к Положению.

4.15. Стимулирующая выплата для вновь принимаемых сотрудников устанавливается на год в соответствии с установленной дополнительной нагрузкой или по итогам работы за месяц.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.16. 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;

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.;

руководство работой временной рабочей группы.

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

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

4.19. 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 заведующему учреждением.

4.20. Заведующий учреждением проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.16 Положения, и заявленному размеру премии.

4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.22. На премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

4.23. 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.

Профессиональная стимулирующая надбавка

4.24. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров. Размер надбавки составляет:

Профессия, должность	Размер надбавки, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы или в рублях
Бухгалтер	5000 рублей
Инженер	5000 рублей

4.25. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается сроком на один год и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.26. Работникам учреждения производятся премияльным выплаты к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам: ко Дню учителя.

к юбилейным датам, начиная с 50 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.

4.27. 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

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

5.4. 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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

для назначения премиальных выплат по итогам работы – в период с 26 по 29 число каждого месяца;

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

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

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 4 к Положению.

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

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

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым ККТЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

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

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

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

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

*Принято с учетом мнения
представительного органа работников
Протокол от №*

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

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

1 Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.

2 К компетенции комиссии относятся:
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 (при наличии), специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения. Заведующий учреждением 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 и секретарем комиссии.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

РАЗМЕРЫ
выплат компенсационного характера 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> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер 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> Выплата 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). Размер выплаты 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.

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

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

№ 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
1.	Осуществление организационно-педагогической деятельности	Наставничество	10%
		Участие педагога в инновационной деятельности учреждения или пилотной площадке	10%
		Руководство консультационным центром 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»	10%
		Руководство постоянно-действующим методическим объединением	10%
		Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: руководитель консилиума	10 %
		член консилиума	5%
		Работа в комиссиях, рабочих группах (за исключением п. 4.19 Положения)	5%
		Работа в системе дополнительного образования	10%
		Участие в системе сетевого взаимодействия	10%
		Участие в постояннодействующем проекте по экологии	5%
2.	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования	10%
		Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам педагогической диагностики	10 % 5% - с небольшой динамикой
		Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп	5%
3.	Создание благоприятных условий развития детей в период адаптации	Осуществление воспитательной деятельности в группах раннего возраста	10%
		Осуществление воспитательной деятельности в группах младшего возраста	5%

		Осуществление воспитательной деятельности в условиях начала функционирования нового структурного подразделения	45%
		Осуществление воспитательной-образовательной деятельности вновь поступившего работника (до новой тарификации)	40 %
4.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных комфортностью условий, в которых осуществляется образовательная деятельность (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), более 80 %	5%
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных вежливостью, доброжелательностью работника (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), более 80%	5%
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), более 80 %	5%

Приложение № 3.2
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

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

№ 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
1.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц Ниже 1 в ст. и подг.возр. Ниже 1,5 в мл. и ср. гр Ниже 2-х в группе раннего возраста	1 балл
		Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников с использованием передового опыта (наличие плана мероприятий, наличие отчета о проведенных мероприятиях или мастер-классах)	1 балл
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
		Создание и ведение портфолио ребенка	1 балл
		Выполнение плана посещаемости: в группах общеразвивающей более 90 % 80-90 % 70-80 %	3 балла 2 балла 1 балл
		Разработка индивидуального образовательного маршрута ребенка, отчет о выполненных мероприятиях	1 балл
		Участие обучающихся (независимо от количества) в конкурсах (за каждый конкурс Комитета по образования, ВРМЦ или по рекомендации детского сада)	3 балла
3.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл
		Обеспечение участия родителей непосредственно в образовательной	1 балл

		деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
4.	Осуществление методической деятельности	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Создание видеотчета кульминационного события по образовательной деятельности детей. Один видеотчет за четыре недели.	1 балл
		Обобщение, педагогического опыта, мастер-классы, публичная передача опыта коллегам (не менее 5 присутствующих): на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление учреждения к знаковым событиям (вне группы)	1 балл
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
6.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Не соблюдение требований: а) к содержанию и оформлению документации, б) к срокам представления документации	Минус 1 балл
		Оформление документации к ТПМПК	1 балл
7.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня, при направлении на конкурс от учреждения	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места всероссийский конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места	3 балла 5баллов 5 баллов 10 баллов 10 баллов 15 баллов
8.	Социальное партнерство	Совместные мероприятия	1 балл

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности
деятельности и (или) критериев оценки деятельности
работников учреждения для установления премиальных
выплат по итогам работы за месяц для должностей
педагогических работников (инструктора по физической
культуре и музыкальные руководители)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение	Размер выплаты, в рублях, процентах
-------	---	--	-------------------------------------

	деятельности, критерии оценки деятельности	критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
2.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников с использованием передового опыта (наличие плана мероприятий, наличие отчета о проведенных мероприятиях или мастер-классах)	1 балл
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
		Разработка индивидуального образовательного маршрута ребенка, отчет о выполненных мероприятиях	1 балл
		Участие обучающихся (независимо от количества) в конкурсах (за каждый конкурс Комитета по образования, ВРМЦ или по рекомендации детского сада)	3 балла
3.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл
		Обеспечение участия родителей непосредственно в образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	1 балл
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
4.	Осуществление методической деятельности	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Создание видео-отчета кульминационного события по образовательной деятельности детей. Один итоговый отчет за месяц.	1 балл
		Обобщение, педагогического опыта, мастер-классы, публичная передача опыта коллегам (не менее 5 присутствующих): на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл

5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление учреждения к знаковым событиям (вне группы)	1 балл
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
6.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Не соблюдение требований: в) к содержанию и оформлению документации, г) к срокам представления документации	Минус 1 балл
7.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня, при направлении на конкурс от учреждения	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места всероссийский конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места	3 балла 5баллов 5 баллов 10 баллов 10 баллов 15 баллов
8.	Социальное партнерство	Совместные мероприятия	1 балл

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

№ 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
3.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1 балл
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Исполнение ролей на детских утренниках	1 балл
		Подготовка детей к праздничным мероприятиям	1 балл
		Обследование детей в период подготовки к ТПМПК	1 балл
		Консультирование родителей детей, не посещающих группу компенсирующей направленности	1 балл
		Контингент детей свыше нормы наполняемости. Свыше 15 человек за каждого	0,2 балла
3.	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в	Проведение мероприятий по психолого-педагогическому просвещению и консультированию родителей (родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, в том числе в дистанционной форме, оформлению стендов, уголков для родителей, выставок книг по семейному воспитанию и других мероприятий)	1 балл

	образовательную деятельность		
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
4.	Осуществление методической деятельности	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1 балл за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Создание видеотчета кульминационного события по образовательной деятельности детей. Один видеотчет за четыре недели.	1 балл
		Обобщение, педагогического опыта, мастер-классы, публичная передача опыта коллегам (не менее 5 присутствующих): на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1 балл
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление учреждения к знаковым событиям (вне группы)	1 балл
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	1 балл
6.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Не соблюдение требований: д) к содержанию и оформлению документации, е) к срокам представления документации	Минус 1 балл
		Оформление документации к ТПМПК	1 балл
7.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня, при направлении на конкурс от учреждения	муниципальный конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места областной конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места всероссийский конкурс: занятие 2-3 места занятие 1 места	3 балла 5баллов 5 баллов 10 баллов 10 баллов 15 баллов
8.	Социальное партнерство	Совместные мероприятия	1 балл

Приложение № 3.3
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

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

№ 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
1.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: Регулярная работа с информационной системой. Своевременное размещение информации в ИС. Подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения в ИС. Обеспечение обновления информации в ИС. Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	15%
		Работа в АИС «ЭДС»	10%
		Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет, АЦК финансы	20%
		Работа в ЕГИССО	20%
		ГИС СОЛО	2%
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др.	5%
			2%
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	5%
		Ведение отчетности по энергосервисному договору	5%
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	5%
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	5%
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	2%
		Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных	5%
		Работа в системе «Навигатор» 47	10%
2.	Кадровая работа	Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	2%
		Руководство службой охраны труда	5%
		Ведение табеля учета рабочего времени	5%
		Ведение сводного табеля посещаемости	10%

№ 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
		Заполнение, регистрация и хранение листочков нетрудоспособности	3%
		Участие в расследовании несчастных случаев	5%
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	1%
		Ведение воинского учета и бронирования работников	10%
		Ведение документации по учету и движению кадров	5%
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	5%
		Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	10%
		Работа комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	15% 10%
	Организационная работа	Оформление договоров, муниципальных контрактов (завхозам)	15%
		Экономическая работа	20%
		Руководство закупками	40%
		Ответственному за электрохозяйство	5%
		Работа по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	25%

Приложение № 3.4
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
от «31» августа 2022 г. № 35

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

№ 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
	Качество выполненных работ <i>(в отношении всех АУП и УВП)</i>	Проводится на основе экспертной оценки комиссии по оплате труда (т.н. неформализованная оценка). При оценке учитывается: динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; сокращение времени выполнения работ (например, ремонтных); оперативное устранение нештатных ситуаций; отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; дополнительный объем работ (сложность уборки помещения в зависимости от наличия громоздкой мебели)	от 1 до 5 баллов
3.	Сезонная и профилактическая работа, организация мероприятий.	Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к осенне- зимнему и весенне-летнему сезону	1 балл
		Исполнение ролей на детских праздниках	1 балл
		Участие в генеральных уборках	1 балл
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
		Профилактические противоэпидемиологические мероприятия.	
4.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1 балл
		Отсутствие замечаний со стороны воспитателя при осуществлении образовательной деятельности (для младшего воспитателя)	1 балл
		Отсутствие детского травматизма (для младшего воспитателя)	1 балл
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл

ФОРМА
представления информации о значениях показателей
эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности

[illegible]

