

ПРИНЯТО
Протокол общего собрания работников
МБДОУ № 33 «Радуга»
от 29.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНО



должность

Приказ от 30.08.2023 № 58

Кузнецова Е.П.

В данном документе
прошнуровано и

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате и стимулировании труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 33 «Радуга»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 33 «Радуга» (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 Кировского муниципального района, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующей учреждением.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Кировского 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 установлен Положением или муниципальными правовыми актами Кировского 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 отдельно 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». Экономия фонда оплаты труда распределяется в пределах соответствующего штатного расписания.

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

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области о бюджете Кировского муниципального района Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

при награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – со дня награждения;

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.

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

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».

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

2.2. Межуровневый коэффициент К по соответствующей должности составляет:

Наименование должности (профессии)	Межуровневый коэффициент	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
<i>Педагогический персонал</i>		
Старший воспитатель	2,0	
Воспитатель	1,60	1,90
Учитель-логопед		2,00
Учитель-дефектолог		2,00
Инструктор по физической культуре	1,45	1,75
Музыкальный руководитель	1,45	1,75
Педагог-психолог	1,60	1,90
<i>Учебно- вспомогательный персонал</i>		
Специалист по закупкам	1,95	
Делопроизводитель	1,200	
Младший воспитатель	1,35	1,50
<i>Обслуживающий персонал</i>		
Дворник	1,050	
Кастелянша	1,050	
машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1,050	
Кладовщик	1,050	
Рабочий по зданию	1,050	
Повар	1,200	
Шеф-повар	1,700	
Кухонный рабочий	1,050	
Уборщик	1,050	
Электрик	1,200	
Грузчик	1,050	
Сторож	1,050	

2.3. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

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

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

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

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

2.5. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ПЗ 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением устанавливается в соответствии с должностным окладом заведующего учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26 июня 2020 г. № 861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области 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 по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель заведующего по безопасности	90
Заместитель заведующего по АХР	90

2.9 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района Ленинградской области не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и ее отраслевых органов, а также работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и ее отраслевых органов (далее - муниципальные служащие и работники, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, уполномоченного органа).

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 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 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 Кировскому 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)).

Премиальные выплаты по итогам работы

4.5. Премиальные 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 № 3.1-3.3 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 квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или 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. Стимулирующая надбавка по итогам работы за I квартал выплачивается равными частями в апреле, мае и июне, за II квартал – в июле, августе и сентябре и т.д.

В январе – марте 2021 г. стимулирующая надбавка по итогам работы не назначается.

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.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

участие по подготовке и проведению мероприятий различного уровня, требующих значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;

выполнение работниками учреждения иных обязанностей по организации жизнедеятельности учреждения:

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

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

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

4.18. 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.

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

4.20. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

4.22. 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

4.23. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.25. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к значимым датам (событиям):

- к праздникам: ко Дню знаний, Дню воспитателя и всех дошкольных работников, Новому году, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам);
- к юбилейным датам, начиная с 25 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 Кировского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области.

4.26. 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;
- при рождении первого, второго и последующего ребенка;
- при поступлении ребенка в первый класс;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
- 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 15000 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 квартал – в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;
- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год – в период с 15 по 20 декабря;
- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за учебный год – в период с 20 по 25 июня.

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 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 КПЭ 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 роспись.

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.

ПОРЯДОК

создания, организации работы и принятия решений комиссией по оплате труда

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

2 К компетенции комиссии относятся:

- определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- расчет выплат компенсационного характера;
- расчет выплат стимулирующего характера;
- проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
- проведение оценки деятельности работников учреждения;
- выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;
- выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

3 Комиссия имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
- определять повестку дня своих заседаний;
- приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

4 Комиссия создается в составе от 7 до 11 человек.

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. Остальные лица избираются в состав комиссии на общем собрании работников учреждения.

Заведующий учреждением не входит в состав комиссии. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

6 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.

7 Персональный состав комиссии утверждается приказом учреждения.

8 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

9 Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.

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

11 Секретарь комиссии:

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

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

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

- ведет протокол заседания комиссии;

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

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

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

13 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.

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

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

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

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

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

19 Решение комиссии направляется заведующему учреждением.

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 зара- ботной 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).

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.

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

Премиальные выплаты по итогам работы 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 методической и организационно-педагогической деятельности	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме (с сентября по май): руководитель консилиума член консилиума	5 баллов
		Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет)	5 баллов
		Работа в комиссиях, рабочих группах	5 баллов
		Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	5 баллов за каждое разработанное и утвержденное пособие
		Выступления с методическими докладами и сообщениями: на уровне учреждения на муниципальном уровне на областном уровне	3 балла 4 балла 5 баллов
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	5 баллов
		Реализация плана самообразования	5 баллов
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	5 балл при проведении контрольных мероприятий
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении помещения группы	2 балла
		Создание обогащенной развивающей среды группы	2 балла
		Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	3 балла
		Качественное содержание территории участка, цветника	3 балла
		Оформление прогулочных участков, расчистка снега на прогулочной площадке в зимний период, создание построек, оформление клумб, уборка листьев и пр.	3 балла

3.	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации и к срокам представления документации	2 балла
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	2 балла
4.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Осуществление деятельности по: а) регулярной оценке индивидуального развития детей; б) использованию результатов оценки для индивидуализации образования и оптимизации работы с группой детей	2 балла 2 балла
		Выполнение плана посещаемости: в группах общеразвивающей направленности – 85% и более; в группах раннего возраста 80% и более; в группы компенсирующей направленности 80% и более	15 баллов 15 баллов 15 баллов
		Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего и младшего дошкольного возраста к детскому саду	10 баллов
		Участие воспитанников группы МБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях: МБДОУ город (победа/призер); район (победа/призер); область (победа/призер); всероссийский (победа/призер); но не более 15 б по всему критерию	1 балл 2 балла / 3 балла 3 балла/5 баллов 4 балла / 6 баллов 2 балла / 3 балла
		Активное участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников МБДОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов: активное участие посредственное участие	5 баллов 3 балла
5.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Реализация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	5 баллов
		Внедрение передового опыта по оздоровлению воспитанников	5 баллов
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	2 балла
6.	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)	5 баллов
		Обеспечение участия родителей в непосредственно образовательной деятельности (в про-	5 баллов

		ведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в проведении утренников, праздников, экскурсий, походов и т.п.)	
		Работа с родителями нуждающихся в постоянном психолого-педагогическом сопровождении в вопросах развития и воспитания детей: в учреждении в социальных сетях	5 баллов 3 балла

Стимулирующая надбавка по итогам работы для воспитателей

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в МБДОУ (в % от общего числа опрошенных по результатам анкетирования) более 80%	10 баллов
2.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Участие работника в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	5 баллов
3.	Эффективность деятельности работника по итогам учебного года	Обеспечение положительной динамики достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образования	5 баллов
		Обеспечение высокого уровня готовности к обучению в школе выпускников подготовительных групп	5 баллов
4.	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня	Занятие работником призового места в конкурсах различного уровня: муниципальный конкурс: 2-3 место/1 место областной конкурс: 2-3 место/1 место Всероссийский конкурс: 2-3 место/1 место	8 баллов/10 баллов 10 баллов/15 баллов 3 балла/5 баллов

Стимулирующая надбавка по итогам работы для педагога-психолога

1.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Дополнительный объем работ по реализации групповых и индивидуальных развивающих и профилактических программ	5 баллов
		Дополнительный объем работ по индивидуальному и групповому консультированию родителей (законных представителей)	5 баллов
		Дополнительный объем работ по проведению психологической диагностики воспитанников	5 баллов
		Дополнительный объем работ по проведению углубленного обследования воспитанника, в том числе воспитанников, получивших рекомендации ПМПК, с целью уточнения и конкретизации рекомендаций ПМПК по созданию	3 балла за каждого воспитанника

		СОУ и разработке психолого-педагогической программы сопровождения	
2.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в МБДОУ (в % от общего числа опрошенных по результатам анкетирования) более 80%	10 баллов
3.	Положительная динамика коррекционной работы	Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу, - более 5 процентов	20 баллов

Стимулирующая надбавка по итогам работы для учителя-логопеда

1.	Положительная динамика коррекционной работы	Доля детей с общим нарушением речи (ОНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 80 процентов	15 баллов
		Доля детей с тяжелым нарушением речи (ТНР), в отношении которых за отчетный период, наблюдается положительная динамика речевого развития, - более 20 процентов	15 баллов
		Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу, - более 5 процентов	20 баллов
2.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в МБДОУ (в % от общего числа опрошенных по результатам анкетирования) более 80%	10 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Специалист по закупкам

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок; ☒ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ☒ оперативность выполняемой работы, сокращение времени выполнения работ; ☒ выполнение новых или нетиповых задач, сложность выполняемых работ; ☒ участие в разработке ЛНА и пр. документов; ☒ разнообразие (комплексность) работ, работы, связанных с многообразием решаемых задач и требующих значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременное и качественное проведение конкурентных закупок в электронном виде: подготовка, проверка и размещение документации в единой информационной системе; контроль за размещением извещений о проведении закупок по заявкам заказчиков; подготовка и размещения разъяснений и внесение изменений в документацию в единой информационной системе; Своевременное согласование закупок малого объема в функционале "Электронный магазин".	до 10 баллов
		Взаимодействие с МКУ «УУиК»: подготовка, учет, регистрация, хранение и передача документов текущего производства	5 баллов

		Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности	5 баллов
2.	Эффективность труда работника	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника. Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника.	10 баллов
		Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации, выполнения поручений руководителя.	10 баллов

Делопроизводитель

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (комитет образования, ПФР, ФСС и др.); ☒ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ☒ оперативность выполняемой работы, сокращение времени выполнения работ; ☒ выполнение новых или нетиповых задач, сложность выполняемых работ; ☒ участие в разработке ЛНА, должностных инструкций и пр. документов; ☒ разнообразие (комплексность) работ, работы, связанных с многообразием решаемых задач и требующих значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Кадровая работа	Ведение кадрового делопроизводства, учета и хранения личных персонифицированных данных (формирование и ведение личных дел работников, трудовых книжек работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью)	до 10 баллов
		Оформление листков нетрудоспособности работников	до 5 баллов
		Координация работы по родительской плате	3 балла

		Прием и обработка документации по компенсации родительской платы	до 5 баллов
		Работа с архивом учреждения	до 5 баллов
		Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра работниками	5 баллов
3.	Организационная работа	Ведение табеля по посещаемости детей	5 баллов
		Взаимодействие с МКУ «УУиК»: подготовка, учет, регистрация, хранение и передача документов текущего производства	5 баллов
		Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения различных вопросов, своевременная выдача справок работникам, в т.ч. и бывшим, родителям (законным представителям) воспитанников.	5 баллов
		Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности	5 баллов
4.	Эффективность труда работника	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	5 баллов
		Осуществление делопроизводства в полном объеме, в соответствии с регламентирующими документами	5 баллов

Младший воспитатель

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ выполнение новых или нетиповых задач; ☒ сложность выполняемых работ: сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); ☒ выполнение нестандартных, редко повторяющихся работ (мытьё окон, плафонов, работа по благоустройству территории, участие в ремонтных работах и пр.); ☒ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	За качественную и своевременную подготовку учреждения к новому учебному году, мероприятиям	до 10 баллов
		За участие в воспитательно-образовательном процессе (исполнение ролей на праздниках, совместная деятельность в воспитательно-образовательном процессе, изготовление пособий, ремонт игрового оборудования, участие в режимных моментах и т.д.)	до 10 баллов
		Участие в совершенствовании развивающей предметно-пространственной среды, эстетическое оформление группы, помещений учреждения и территории	до 5 баллов
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 5 баллов
		Работа в комиссии по оплате труда: член комиссии	2%
2.	Эффективность труда работника	Отсутствие травматизма	2 балла
		за снижение заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	до 5 баллов
		содержание групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качество ежедневной уборки вверенных помещений, обработка посуды, ответственное отношение к сохранности имущества	до 5 баллов
		отсутствие замечаний в ходе проверок различного уровня	2 балла

Уборщик служебных помещений

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор); ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ сокращение времени выполнения работ; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ сложность выполняемых работ, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

		<ul style="list-style-type: none"> ☞ выполнение новых или нетиповых задач (организация дневного дежурства, мытье окон, осветительных приборов, благоустройство территории, участие в ремонтных работах, уборка помещений после косметических и капитальных ремонтов в Учреждении и др.); ☞ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; ☞ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	
--	--	---	--

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, новому учебному году, к мероприятиям	10 баллов
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 10 баллов
		За выполнение работ не входящих в должностные обязанности: пропускной режим, ведение журналов, выдача ключей и пр.	40%
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	3 балла
		Разовые поручения администрации	5 баллов
2.	Эффективность труда работника	Выполнение требований СанПиН	5 баллов

Дворник

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☞ динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☞ сокращение времени выполнения работ; ☞ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☞ сложность уборки территории; ☞ выполнение новых или нетиповых задач (содержание детских песочниц (уборка и подсыпка свежего песка), удаление сухостоя, снос травы, 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

		<p>обрезка кустарников, кронирование деревьев, посев газонной травы, участие в субботниках и пр. работы);</p> <p>☞ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади;</p> <p>☞ обработка дезинфицирующими средствами малых игровых форм на прогулочных площадках.</p>	
--	--	--	--

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка территории учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, новому учебному году	10 баллов
		Эстетическое оформление территории учреждения, благоустройство	10 баллов
		Разовые поручения администрации	3 балла
2.	Эффективность труда работника	Выполнение требований СанПиН	3 балла
		Надлежащее обеспечение санитарного состояния мусорной контейнерной площадки	5 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы для заместителей заведующего учреждением

Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (старший воспитатель)

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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.	Основная деятельность	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	10 баллов
		Повышение имиджа ДОУ: организация конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, семинаров, конференций и иных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней на базе учреждения	до 10 баллов
		Реализация планов с социальными партнерами	3 балла
		Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	2 балла
		Распространение педагогического опыта (на муниципальном, региональном всероссийском, международном уровнях)	3 балла
		Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением	3 балла
		Проектная и инновационная деятельность: – статус инновационной площадки – участие в проектах муниципального, регионального, федерального и международного уровней, в проектах/программах социальных партнеров – участие в национальном проекте «Образование»	3 балла 2 балла 2 балла

		Организация методической работы в образовательной организации: наличие организационной структуры методической деятельности: методические объединения, проблемные (творческие, рабочие) группы, наставничество и др. Использование в работе с педагогами различных форм методической деятельности: проведение мастер-классов, круглых столов, семинаров, конференций, открытых занятий и мероприятий и др.). Использование в работе с педагогами современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, информационно – коммуникационных и др.).	5 баллов
		Взаимодействие с родительской общественностью. Разнообразные формы работы с родителями. Работа с родителями ДООУ и микросоциума по созданию условий для безопасности воспитательного и образовательного процесса.	2 балла
		Участие воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней	до 4 баллов
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: – муниципальный уровень – региональный уровень – федеральный уровень – Наличие диплома победителя в вышеуказанных конкурсах – Наличие диплома призера (лауреата) в вышеуказанных конкурсах	2 балла 3 балла 4 балла 2 балла 1 балл
		Безопасное, эстетическое, гигиеническое, и современное содержание помещений, территории и прогулочных площадок	2 балла
		Обеспечение комплексной безопасности ДООУ и пребывающих в нем воспитанников, работников и посетителей	5 баллов
		Составление отчетов в рамках мониторинга и по запросу вышестоящих инстанций; составление паспортов ДООУ: безопасности, антитеррористической защищенности, дорожной безопасности и др.	5 баллов
		Отсутствие случаев травматизма, выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и т.п.	2 балла
		Отсутствие предписаний надзорных органов	2 балла
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Информационная открытость учреждения: соответствие официального сайта требованиям законодательства, размещение актуальной информации по рекомендациям КО, освещение деятельности в средствах массо-	до 20%

		вой информации: в группах ВКонтакте комитета образования, учреждения, в печатных СМИ (статьи, репортажи, сюжеты с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации) и пр.	
		Ведение сайта «Навигатор.Дети»	5%
		Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	5%
3.	Кадровая работа	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (процент выполнения плана ДПО)	1 балл (за 1 педагога)
		Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1 балл (за 1 педагога)
		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию в общей численности педагогических работников: – 60-70 % от общего количества – 71-80 % – выше 80 %	1 балл 2 балла 3 балла
		Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	1 балл
		Организация обучения работников по программе ГОЧС	1 балл (за 1 работника)
		Работа в комиссии по оплате труда: руководителю комиссии члену комиссии	5% 2%
		Работа в аттестационной комиссии (при условии проведения заседаний): председателю комиссии секретарю комиссии члену комиссии	5% 5% 2%
4.		Финансовая деятельность	Привлечение средств от платных образовательных услуг, добровольных пожертвований от родителей и социальных партнеров. Наличие поступлений в бюджет средств ОУ от платных услуг.
	Экономия энергоресурсов		1 балл
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	5 баллов
		Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации. Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.).	3 балла
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником (совершенствование электронных баз данных, медиатеки и др.)	3 балла
6.	Выполнение плана самообразования	Прохождение заместителем заведующего курсов повышения квалификации по управленческой тематике	3 балла

Стимулирующие выплаты по итогам работы

№ 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)
1.	Организационная работа	Выполнение требований антитеррористической защищенности, ГО и ЧС и др.	5%
		Участие в разработке локальных нормативных актов учреждения	5%
		Участие в оснащении материально-технической базы учреждения в соответствии с требованиями антитеррористической защищенности и безопасности	5%
		Обобщение и распространение опыта педагогов в области повышения качества образования: представление опыта работы педагогов на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском).	5%
		Результативность освоения воспитанниками образовательной программы: качество освоения воспитанниками образовательной программы. Наличие положительной динамики результатов освоения образовательных программ (по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля). Высокий уровень организации системы контроля (мониторинга), ориентированной на достижение планируемых результатов.	5%
		Проведение аналитической деятельности: наличие аналитических материалов по всем направлениям деятельности. Соответствие качества содержания и формы различных видов аналитических документов существующим требованиям.	5%
2.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Разработанность системы мониторинга определения результатов и качества образовательного процесса: Наличие критериев и показателей, диагностического инструментария оценки качества реализации образовательных программ. Наличие материалов диагностики образовательных результатов.	5%
		Положительные отзывы на сайте bus.gov.ru. от общего контингента воспитанников группы	10 - 15 % - 1 % 16- 40 % - 2 % 41 – 70 % - 3 % более 70 % - 4 %

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты

		<ul style="list-style-type: none"> ⊗ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок, в том числе во время приемки учреждения к началу учебного года; ⊗ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); ⊗ выполнение нестандартных, редко повторяющихся работ, связанных с организацией летних ремонтных работ, благоустройством территории и др.; ⊗ комплексные работы, связанной с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений (руководство структурными подразделениями УВП и ОП, ответственность за сохранность финансовых и материальных ресурсов); ⊗ дополнительная ответственность, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	устанавливается комиссией по оплате труда
--	--	---	---

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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	Кадровая работа	Работа в комиссии по оплате труда: члену комиссии	2%
2	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году, мероприятиям. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	до 10 баллов
		Осуществление качественного контроля за работой учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ и прилегающей территории	5 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Ростехнадзора, Госпожнадзора, обеспечение выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда	5 баллов
		Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда (целостность ограждения территории, исправность работы систем видеонаблюдения, наружного и внутреннего противопожарного водоснабжения, автоматической пожарной сигнализации, сигнала о срабатывании систем противопожарной защиты в подразделение пожарной охраны, тревожной кнопки и пр.)	5 баллов
		Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5 баллов
		Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	2 балла
		Обеспечение оперативного выполнения заявок по устранению технических неполадок	2 балла
		Разработка локальных нормативных актов	2 балла
		Исполнение муниципального задания (бюджетных обязательств)	2 балла
		Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов	2 балла
		Участие в эстетическом оформлении территории учреждения	до 10 баллов
Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	1 балл		

№ 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
		Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	2 балла
		Привлечение дополнительных источников финансирования	5 баллов
		Информационная открытость. Оперативное обновление информации на сайтах портала ГМУ «bus.gov.ru», ЕИС «zakupki.gov.ru», АЦК «goszakaz.lenobl.ru», портал Госуслуг «gosuslugi.ru» и др.	2 балла
		Оперативное принятие экстренных мер в случае аварийных ситуаций	до 10 баллов
		Взаимодействие с МКУ «УУиК»: подготовка, учет, регистрация, хранение и передача документов текущего производства	5 баллов
3	Эффективность труда работника	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	1 балл
		Своевременное и качественное обеспечение учреждения материально-техническими и иными видами ценностей	5 баллов
		Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации. Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение поручений, решений совещаний, распоряжений, приказов, соглашений и т.п.).	до 5 баллов
		Отсутствие случаев травматизма	1 балл

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

Шеф-повар, повар

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ сокращение времени выполнения работ; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ сложность выполняемых работ, сложность уборки помещения, подъем и перенос тяжестей и пр.; ☒ выполнение новых или нетиповых задач; ☒ координация деятельности подчиненных работников; ☒ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; ☒ дополнительная ответственность, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования; ☒ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, мероприятиям	5 баллов
		Приготовление праздничных блюд (пироги, блины и пр.)	2 балла
		Выполнение программы по организации производственного контроля, детского питания	2 балла

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
		Соблюдение технологических режимов и рецептов блюд	3 балла
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров/контрактов	3 балла
		Соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока)	3 балла
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	5 баллов
2.	Эффективность труда работника	Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Организация питания (качество приготовления, соблюдение норм калорийности, введение новых блюд), соблюдение технологии приготовления пищи	3 балла
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	3 балла
		Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	2 балла

Кухонный рабочий

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ сокращение времени выполнения работ; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; ☒ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, мероприятиям	5 баллов
		Приготовление праздничных блюд (пироги, блины и пр.)	2 балла
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	3 балла
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 10 баллов
2.	Эффективность труда работника	Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Организация питания (качество приготовления, соблюдение норм калорийности, введение новых блюд), соблюдение технологии приготовления пищи	3 балла
		Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	3 балла
		Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	2 балла

Кладовщик

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☒ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади; ☒ дополнительная ответственность, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования; ☒ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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	Работа в программе по питанию «Вижен-Софт»	60%
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	до 20%
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, мероприятиям	5 баллов
		Ведение учета хранения и выдачи продуктов	3 балла
		Ведение документации по питанию работников	3 балла
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров/контрактов	5 баллов
		Настройка и отладка технологического оборудования	5 баллов
3.	Эффективность труда работника	Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла
		Отсутствие замечаний со стороны администрации и вышестоящих организаций по ведению учетно-отчетной документации	5 баллов
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	2 балла

Кастелянша

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ☒ отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; ☒ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☒ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☒ выполнение новых или нетиповых задач; ☒ характер (содержание) работ, не входящих в должностные обязанности; ☒ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования; ☒ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	5 баллов
		Пошив костюмов, декораций, атрибутов в игровые уголки и др.	30%
		Уход за растениями, находящимися в холлах учреждения	30%
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 10 баллов
		Настройка и отладка швейного оборудования	5 баллов
		Работа в комиссии по оплате труда: член комиссии	2%
2.	Эффективность труда работника	Высокое качество состояния белья и спецодежды, своевременный ремонт	5 баллов
		Своевременное и качественное составление актов на списание пришедшей в негодность специальной одежды, белья и прочего мягкого инвентаря	5 баллов
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	2 балла

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☞ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ☞ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☞ сокращение времени выполнения работ; ☞ оперативное устранение нештатных ситуаций; ☞ выполнение новых или нетиповых задач; ☞ характер (содержание) нестандартные, редко повторяющиеся работ; ☞ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования; ☞ работа с моющими и дезинфицирующими средствами. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, новому учебному году, мероприятиям	5 баллов
		Настройка и отладка бытового оборудования	5 баллов
		Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 10 баллов
2.	Эффективность труда работника	Высокое качество состояния белья и спецодежды	5 баллов
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	2 балла

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпотребнадзор и др.); ⊗ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ⊗ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ⊗ сокращение времени выполнения ремонтных работ; ⊗ оперативное устранение нештатных ситуаций; ⊗ сложность выполняемых работ, работы на высоте; ⊗ выполнение новых или нетиповых задач; ⊗ характер нестандартных и редко повторяющихся работ; ⊗ дополнительная ответственность, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону,	10 баллов

		началу отопительного сезона, новому учебному году	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	3 балла
		Ответственное отношение к сохранности инструментария	3 балла
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	3 балла
		Выполнение работ по благоустройству в здании и на территории учреждения	10 баллов
2.	Эффективность труда работника	Обеспечение сохранности здания и имущества учреждения	3 балла
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	3 балла

Электрик

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✂ отсутствие замечаний инспекционного контроля (предписаний надзорных органов) по результатам проверок (Роспотребнадзор, Госпожнадзор и др.); ✂ отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; ✂ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ✂ сокращение времени выполнения работ; ✂ оперативное устранение нештатных ситуаций; ✂ сложность выполняемых работ, работа на высоте; ✂ выполнение новых или нетиповых задач; ✂ дополнительная ответственность, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования. 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	10 баллов
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	3 балла
		Ответственное отношение к сохранности инструментария	3 балла
2.	Эффективность труда работника	Высокое качество выполняемых работ	3 балла
		Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	3 балла

Сторож

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ 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 или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> ☒ отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; ☒ удовлетворенность качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; ☒ оперативное реагирование на устранение нестандартных ситуаций; ☒ выполнение новых или нетиповых задач; ☒ выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.); ☒ характер (содержание) нестандартных, редко повторяющихся работ; ☒ дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 0 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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.	Организационная работа	Взаимозаменяемость в работе (на период временной нетрудоспособности работников, ежегодных основных оплачиваемых отпусков и т.д.)	до 5 баллов
		Обеспечение сохранности здания и имущества учреждения	до 5 баллов
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	до 3 баллов
2.	Эффективность труда работника	Качественное ведение документации по приему и передаче дежурства	до 5 баллов
		Своевременное выявление неисправностей или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением руководителю подразделения)	до 3 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и
(или) критериев оценки деятельности работников учреждения
для установления премиальных выплат по итогам работы и
стимулирующей надбавки
по итогам работы для должностей работников учебно-вспомога-
тельного персонала и административного персонала (назначен-
ным работникам)

Премиальные выплаты по итогам работы

№ 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)	Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	20%
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	20%
		Ведение сайта ГМУ «bus.gov.ru», ЕИС «zakupki.gov.ru», АЦК «goszakaz.lenobl.ru», портал Госуслуг «gosuslugi.ru» и др.	50%
		Осуществление закупок, работа в составе закупочной комиссии	50%
		ГИС СОЛО	5%
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда, ФСС и др.	10%
		Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»: регулярная работа с информационной системой; своевременное размещение информации на сайте учреждения; подготовка (поиск, сканирование) документов для размещения на сайте учреждения; обеспечение обновления информации на сайте учреждения; оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	20%
		Работа в АИС «ЭДС»	10%
		Работа в ЕГИССО	5%
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	10%
2.	Кадровая работа	Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	10%
		Участие в расследовании несчастных случаев	10%