

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1» г. ВСЕВОЛОЖСКА
(МДОБУ «ДСКВ № 1» г. ВСЕВОЛОЖСКА)

П Р И К А З

29.08.2023

№ 96

Об утверждении Положения об оплате труда работников

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 02.07.2020 № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности», Постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 02.08.2022 № 3280 «О внесении изменений в Постановление администрации от 10.09.2021 № 3524», на основании решения общего собрания работников от 30.08.2023 № 1 приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1» г. Всеволожска (далее - Учреждение) - Приложение.
2. Считать утратившими силу приказы МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска:
 - 2.1. от 11.01.2021 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников»;
 - 2.2. от 31.08.2022 № 72 «О внесении изменений в приказ МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска от 11.01.2021 № 2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников».
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



К.Е. Алексеева

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1»
г. ВСЕВОЛОЖСКА
(МДОБУ «ДСКВ № 1» г. ВСЕВОЛОЖСКА)

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОБУ «ДСКВ
№ 1» г. Всеволожска
от 29.08.2023 № 96

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников МДОБУ «ДСКВ № 1» г. Всеволожска (далее – Учреждение).

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

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

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

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником и (или) утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

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

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

1.8. 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.

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

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

при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

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

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

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

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

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

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

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

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

$$ДО = РВ \cdot К$$

где

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

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

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

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

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

где

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

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

Ф – фактический объем педагогической работы, в часах;

Н – норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Воспитатель, педагог-психолог, методист, педагог дополнительного образования	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	2,0
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75 без высшего образования – 1,45
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50 без высшего образования – 1,35
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25
Заведующий хозяйством	1,55
Делопроизводитель	1,20
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, дворник, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар	1,05
Шеф-повар	1,70
Бухгалтер, Инженер	1,95

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле

$$КК = КВ + ПЗ + УС,$$

где

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

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

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

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30
Первая	0,20

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

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

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

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

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

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат,

материального поощрения, проведения тарификации и аттестации не педагогических работников (далее по тексту – Комиссия)

Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$VK = ДО \cdot KK$$

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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 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), но не более 100% от должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20
------------------------------------------------------------------------------------------------	----

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

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

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ;

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается Комиссией 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, год.

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 № 2.1-2.2 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. Базовый размер выплаты устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует достижению всех плановых КПЭ и критериев оценки деятельности, рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 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 (соглашением к трудовому договору).

Стимулирующая надбавка по итогам работы

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

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

4.14. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № 2.1-2.2 к Положению.

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

Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

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

уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов, уборка территории (в т.ч. клумб и др.);

санитарная обработка помещений (перед началом нового учебного года, при карантинах);

проведение внеплановых/плановых генеральных уборок в учреждении (субботники и др.);

устранение последствий аварий в учреждении;

предоставление информации по разовым запросам ведомств (подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных и др.);

организация, проведение или участие в конкурсах, праздниках и других мероприятий различного уровня;

изготовление декораций, костюмов, театральных кукол для праздников, музыкальных или спортивных мероприятий;

выполнение заданий и поручений учредителя, руководителя;

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

организация, проведение или участие в комиссиях, мониторингах;

выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний;

подготовка документации ежемесячной/квартальной/годовой (оформление, архивирование).

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

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

4.19. Для назначения премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется заведующему учреждением.

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

4.21. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

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

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.24. Работникам учреждения производятся премиальными выплаты к значимым датам (событиям):

к праздникам: ко Дню знаний, Дню учителя;

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

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

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

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

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

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

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

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 5000 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 25 по 29 число каждого месяца;

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал – в период с 25 по 29 число последнего месяца квартала;

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

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

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основе оценочного листа работника по форме согласно приложению № 3 к Положению.

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

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

6.5. Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании Комиссия и оформляется протоколом заседания комиссии.

По количественно неизмеряемым КПиЭ 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 учреждение знакомит работника учреждения с утвержденным оценочным листом.

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 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.

7. Порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения

7.1. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца, и окончательный расчет за фактически отработанное время за вторую половину месяца - 10-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

ПРИНЯТО

с учетом мнения представительного
органа работников

Протокол от 30.08.2023 № 1

РАССМОТРЕНО

на заседании
общего собрания работников

Протокол от 30.08.2023 № 1

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников, утвержденному
приказом МДОБУ «ДСКВ № 1»
г. Всеволожска
от _____ № _____

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.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.
3. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
4. В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Заведующий учреждением не входит в состав комиссии.
5. 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 утверждаются 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.

Приложение № 2.1
к Положению об оплате труда
работников, утвержденному
приказом МДОБУ «ДСКВ № 1»
г. Всеволожска
от _____ № _____

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

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.	Основная деятельность	Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями оказания образовательных услуг в организации (более 80%)	2000 руб.
		Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации к детскому саду детей групп младшего и среднего дошкольного возраста (вновь поступившие обучающиеся 3-4 лет и 4-5 лет)	1500 руб.
		Руководитель творческой группой (методическим объединением и др.)	10%
		Председатель комиссии по оплате труда,	1500 руб.
		Секретарь комиссии по оплате труда	1000 руб.
		Член комиссии по оплате труда	500 руб.
		Наставничество над молодым специалистом (за одного молодого специалиста)	10%
		Председатель первичной профсоюзной организации	10%
		Ответственный за Навигатор дополнительного образования	10%
		Ответственный за ведение санитарных книжек и прохождение мед.осмотра сотрудников	1000 руб.
		Создание элементов образовательной инфраструктуры пространства ДОУ (формирование развивающей предметно-пространственной среды в группах, кабинетах, залах, прогулочных участках, спортивных площадках)	6000 руб.

	Распространение педагогического и методического опыта на уровне учреждения	до 30%
	Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы ЗПР на адаптированную образовательную программу (ДОУ) ТНР (более 3%)	5%
	Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы ТНР или ЗПР на основную образовательную программу (ДОУ) (более 3%)	5%
	Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу СОШ (более 10%)	7%
	За увеличение (превышение) списочного состава группы	3000 руб.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	Количество баллов, рублей
1.	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	1
		Участие в разработке и осуществлении различных образовательных проектов учреждения	1
2.	Совершенствование профессиональной деятельности	Участие в инновационной деятельности	1
		Выступления, доклады, сообщения и т.д., в т.ч. и в дистанционном формате: <i>на уровне учреждения</i> <i>на муниципальном уровне</i> <i>на областном уровне</i>	500 руб. 2000 руб. 5000 руб.
3.	Ведение отчетной документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний): к содержанию и оформлению документации, к срокам ее предоставления	0,5
4.	Оценка качества образования родителями (законными представителями) обучающихся	Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб родителей (законных представителей)	1
5.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	2
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 (индивидуальные и групповые консультации, в том числе в дистанционной форме; оформление стендов вне группы).	1
		Обеспечение участия родителей в непрерывной образовательной деятельности (в проведении занятий по дополнительным общеразвивающим программам, в тематических мероприятиях, праздниках и т.п.; оформление тематических выставок и коллективных работ)	1

7.	Эффективность деятельности педагогических работников	Выполнение планового показателя посещения обучающимися группы, по итогам работы за предыдущий месяц: при посещаемости <i>81% и выше</i> ; при посещаемости <i>от 71% до 80%</i> ; при посещаемости <i>от 64% до 70%</i>	2000 рублей 1500 рублей 1000 рублей
		Предоставление информации для размещения на официальном сайте ДООУ	300 руб.
		Участие в СФЕРУМЕ (не менее 10 сообщений в день)	500 руб.
		За своевременное (ежемесячное – 25 числа) представление детодней делопроизводителю (Данный пункт не относится к узким специалистам)	300 руб.
		За соблюдение действующих СанПиН	0,5
		За утренний фильтр сотрудников и детей с 07.00 до 9.00 (данный пункт относится к узким специалистам)	1000 руб. за 1 день
		За мониторинг обращения граждан в социальных сетях	1000 руб. в месяц
		За мониторинг системы ПОС	1000 руб. в месяц
8.	Создание благоприятных условий развития обучающихся	Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, в т.ч. направленных на работу с одаренными детьми	1
		Исполнение ролей на тематических мероприятиях, праздниках, досугах, развлечениях.	1
9.	Участие в конкурсном движении	Участие воспитанников в конкурсах: <i>интернет конкурсы</i> <i>конкурсы муниципального уровня</i> <i>конкурсы регионального уровня</i>	300 руб. 1000 руб. 2000 руб.
		Участие педагогов в конкурсах: <i>конкурсы муниципального уровня</i> <i>конкурсы регионального уровня</i>	2000 руб. 3000 руб.
10.	Психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ	Первичная диагностика и подготовка пакета документов, с целью определения дальнейшего образовательного маршрута в группах общеразвивающей направленности (в т.ч. составление педагогических характеристик для представления обучающихся в ТПМПК)	1
		Осуществление психолого-педагогического сопровождения вновь поступивших обучающихся 3-4 лет и 4-5 лет	1
11	Иная деятельность	За работу в отсутствие младшего воспитателя (больничный лист, отпуск)* *Данный пункт не относится к узким специалистам	1000 руб.

Приложение № 2.2

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом МДОБУ «ДСКВ № 1»

г. Всеволожска

от _____ № _____

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, административно-хозяйственных работников и должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Заместитель заведующего

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, процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в баллах
1.	Кадровая работа	Работа в комиссии Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
		Прохождение педагогическими работниками курсы повышения квалификации (не менее 10% от общего состава)	5%
		Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	10%
		Выполнение показателя 5 % (от всего педагогического состава), повысивших свою квалификационную категорию	5000 руб.
		Реализация дополнительных профессиональных программ на базе учреждения	2%
		Ответственный за охрану труда	5000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию теплоустановок	1000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию электроустановок	1000 руб.
2.	Основная деятельность	Проведение мероприятий в рамках реализации региональной или федеральной инновационной площадки, пилотных проектов	10%
		Результаты опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения: от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся) (не менее 80 % родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных комфортностью условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
		Наличие публикаций в СМИ, показов по ТВ	

№ 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
		Наличие публикаций в научных изданиях	
		Наличие подключения к электронным библиотекам, наличие электронных образовательных ресурсов	
		Посещаемость обучающихся, реализующих программы дошкольного образования (не менее 70%)	
		Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми учреждением (не менее 60% от общего обучающихся)	

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 системе ГИС СОЛО, СФЕРУМ, Госпаблики, ПОС и др. систем	1000 руб.
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1 балл
		Ведение табеля учета рабочего времени педагогического персонала	2000 руб.
		Размещение/обновление информации на сайте учреждения	500 руб.
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка к закрытию/ремонтным работам/открытию групп, детского сада в летний период (по Распоряжению учредителя)	5000 руб.
		Эстетическое оформление предметно-развивающего пространства учреждения	3000 руб.
		Успешное проведение мероприятий районного (городского) уровня	2 балла
3.	Эффективность труда работника	Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Привлечение молодых специалистов, наличие в образовательной организации различных форм работы с молодыми педагогами	1 балл
4.	Выполнение плана самообразования	Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний и нарушений действующего законодательства по актам проверки комиссий учреждения и контролирующих органов по вверенному направлению деятельности	3000 руб.
		За отсутствие травматизма	5000 руб.
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл

Главный бухгалтер

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.	Кадровая работа	Работа в комиссии Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
2.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; - отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; - динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; - сокращение времени выполнения работ; - сложность выполняемых работ; - характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
3.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru,	2000 руб.
		Работа в АЦК «Финансы» goszakaz.lenobl.ru,	6000 руб.
		Выгрузка отчетности в программы	1000 руб.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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.	Эффективность труда работника	Координация работы по родительской плате	2000 руб.
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (Финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.)	5000 руб.
		Выполнение новых или нетиповых задач	1 балл
		Выгрузка бюджетной отчетности в программный продукт «СВОД-СМАРТ»	
		Ежемесячная	3000 руб.
		Квартальная	5000 руб.
		Размещение/обновление информации на сайте учреждения	500 руб.
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
2.	Выполнение плана самообразования	Своевременное и целевое освоение выделенных средств субсидий (бюджетных средств)	2 балла
		Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.

Заведующий хозяйством

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.	Кадровая работа	Работа в комиссии Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
2.	Качество выполненных работ	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность); – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных; – предотвращение краж, проникновения в учреждение; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
3.	Работа с информационными системами	Работа в системе «Модуль ГИС» ежемесячное заполнение энергодеклараций Работа в АЦК «Госзаказ» Работа в ЕИС: разработка плана закупок, плана-графика проведение подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана закупок и внесенных в него изменений. Выполняет определение и обоснование начальной (максимальной) стоимости контракта; проводит подготовку и размещение в ЕИС извещений о проведении закупок, документации о закупках и проектов контрактов; <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Подготовку и направление приглашений на принятие участия в выборе поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми методами ⊗ Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных; ⊗ Вносит изменения в планы закупок, планы-графики, документы о закупках или отменяет закупку; ⊗ Выполняет размещение отчетов заказчика; ⊗ Организует при необходимости в ходе планирования закупок консультации с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) и принимает участие 	2000 руб. 3000 руб. 20000 руб.

		в таких консультациях с целью оценки состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, нахождения наилучших технологий и иных решений для обеспечения нужд дошкольного образовательного учреждения.	
		Ответственный за прохождение работниками медосмотра и прививок	1000 руб.
		Ответственный за охрану труда	5000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию теплоустановок	1000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию электроустановок	1000 руб.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	
		Председатель	1500 руб.
		Член комиссии	500 руб.
		Секретарь	1000 руб.
		Хранение и ведение санитарных книжек	1000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию телеустановок	1000 руб.
		Ответственный за эксплуатацию электроустановок	1000 руб.
2.	Организационная работа	Размещение/обновление информации на сайте учреждения	500 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени прочего персонала	2000 руб.
		Своевременная подготовка к закрытию/ремонтным работам/открытию групп, детского сада в летний период (по Распоряжению учредителя)	5000 руб.
3.	Эффективность труда работника	Установка, настройка и отладка нового оборудования/нового программного обеспечения	1 балл
		Изготовление дез. растворов	1000 руб.
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; Участие в генеральной уборках;	1 балл
4.	Выполнение плана самообразования	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.);	5000 руб.
		Выполнение новых или нетиповых задач.	1 балл
		Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1 балл
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.

Бухгалтер

Стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности и результативности 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
-------	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

	критерии оценки деятельности		заработной платы) или в баллах
1.	Работа с информационными системами	Предоставление и выгрузка информации в ЕГИССО	1000 руб.
		Ежемесячный отчет по натуральным нормам и льготам	3000 руб
		Мониторинг по питанию воспитанников	3000 руб.
		Ведение сайта АЦК (оплата счетов, начисление заработной платы), прямые выплаты в ФСС	7000 руб.
2.	Кадровая работа	Ведение учетно-расчетной документации по компенсационным выплаты части родительской платы	15%
		Учет листков нетрудоспособности в ФСС	3000 руб.
		Расчет стоимости питания для сотрудников	2000 руб.
		Обработка табеля питающихся сотрудников	2000 руб.
		Ведение, учет и хранение табелей посещаемости детей	2000 руб.
		Работа в комиссии Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
3.	Качество выполненных работ	Учет и работа с документацией по социальным выплатам	1000 руб.
		Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – оперативное устранение нештатных ситуаций; – сложность выполняемых работ; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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 Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
2.	Организационная работа	Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1 балл
		Размещение/обновление информации на сайте учреждения	500 руб.
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1 балл
3.	Эффективность труда работника	Выполнение новых или нетиповых задач;	1 балл
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения	1 балл

		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.).	1 балла
4.	Выполнение плана самообразования	Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.

Делопроизводитель, Инженер

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.	Работа с информационными системами	Ведение учетно-отчетной документации для Пенсионного фонда (Сдача отчета СЗВ ТД)	2000 руб.
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН» (Сдача отчета по квотированию рабочих мест для инвалидов)	1000 руб.
		Ежедневное ведение журнала контроля за входящими письмами электронной почты	500 руб.
		Прием и оформление документации по компенсационным выплатам части родительской платы	15%
		Работа в системе «АИС ЭДС»	4000 руб.
		Введение сайта учреждения текущей	3000 руб.
2.	Качество выполненных работ	<p>Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, комитет образования и др.); – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – сложность выполняемых работ; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности,	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем	Размер выплаты, в рублях, процентах к должностному окладу (ставке
-------	-----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

	критерии оценки деятельности	дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	заработной платы) или в баллах
1.	Кадровая работа	Работа в комиссии	
		Председатель	1500 руб.
		Член комиссии	500 руб.
		Секретарь	1000 руб.
		Ведение документации по учету и движению кадров	1000 руб.
		Заполнение, учет и хранение трудовых книжек	1000 руб.
		Подача данных по детоднм (ежемесячно 25 числа)	1000 руб.
		Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	1000 руб.
2.	Эффективность труда работника	Ведение базы ГИС СОЛО	1000 руб.
		Ведение табеля учета рабочего времени	2000 руб.
		Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов сайта учреждения требованиям постановления Правительства РФ от 10.07.2013 года № 582.	1 балл
		Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения;	1 балл
		Установка, настройка и отладка нового программного обеспечения	1 балл
		Выполнение новых или нетиповых задач;	2 балла
3.	Выполнение плана самообразования	За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1 балл
		Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.

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 предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор и др.); – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы. 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
		За увеличение (превышение) списочного состава группы	2000 руб.
		За увеличение нагрузки, связанное с ежедневным спуском и подъемом (посуды и др.) на второй этаж здания	1000 руб.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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 Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к новому учебному году	1 балл
		Подмена воспитателя во время тихого часа, родительского собрания и т.п.	1 балл
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1 балл
3.	Эффективность труда работника	Отсутствие детского травматизма	1 балл
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	1 балл
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади;	1 балл
		Выполнение планового показателя посещения обучающимися группы, по итогам работы за предыдущий месяц: при посещаемости <i>81% и выше</i> ; при посещаемости <i>от 71% до 80%</i> ; при посещаемости <i>от 64% до 70%</i>	2000 руб. 1500 руб. 1000 руб.
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл

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 предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сокращение времени выполнения работ; – сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения (наличие мебели, оборудования, другие факторы); – выполнение новых или нетиповых задач. 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	1 балл
		Эстетическое оформление территории учреждения	1 балл
2.	Эффективность труда работника	Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	2 балла
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1 балл

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 предписаний со стороны контролирурующих органов (Роспотребнадзор, обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – 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; – предотвращение краж, проникновения в учреждение; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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 Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.
2.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
3.	Эффективность труда работника	Приготовление праздничных блюд	1 балл
		Наличие экономии энергоресурсов	1 балл
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Выполнение новых или нетиповых задач (приготовление блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов)	2 балла
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади.	1 балл
4.	Выполнение плана самообразования	Прохождение курсов повышения квалификации	3000 руб.

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 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, например, сложность уборки помещения. 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	1 балл
		Помощь в приготовлении праздничных блюд	1 балл
2.	Эффективность труда работника	Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1000 руб.
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	2 балл

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 предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда
2.	Работа с информационными системами	Работа в программе «1-С Питание»	2000 руб.
3.	Организационная работа	Ежедневное составление меню – требование на следующий день ;	1000 руб.
		Ведение специальной документации: технологические карты, журнал бракеража готовой продукции, накопительная ведомость и др.	1000 руб.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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.	Эффективность труда работника	Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1 балл
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади;	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
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
		Выполнение новых или нетиповых задач	1 балл
		За ведение табеля, учет заявлений питающихся сотрудников	2000 руб.
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	1 балл
		За разработку меню блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1000 руб.

Кастелянша, Машинист по стирке 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 предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей; – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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 Председатель Член комиссии Секретарь	1500 руб. 500 руб. 1000 руб.

№ 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
2.	Организационная работа	Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	2 балла
3.	Эффективность труда работника	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
		Своевременное выполнение поставленных задач	1 балл
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1 балл
		Выполнение новых или нетиповых задач	1 балл

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 предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.); – отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – сложность выполняемых работ, например, работы на высоте; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев (работы с электрическими сетями) или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	Установка, настройка и отладка нового оборудования	1 балл

		Эстетическое оформление территории и здания учреждения	1 балл
2.	Эффективность труда работника	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
		Своевременное выполнение поставленных задач	1 балл
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1 балл

Грузчик, 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	Оценивается комиссией по оплате труда. При оценке работника учитывается: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний со стороны работников учреждения; – динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом; – выполнение новых или нетиповых задач; – характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы; – дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования 	от 20 до 100 процентов. Конкретный размер выплаты устанавливается комиссией по оплате труда

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

№ 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	Установка нового оборудования	1 балл
		Эстетическое оформление территории учреждения	3000 руб.
2.	Эффективность труда работника	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1 балл
		Своевременное выполнение поставленных задач	1 балл
		За соблюдение действующих СанПиН	1 балл
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1 балл
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1 балл

к Положению об оплате труда
 работников, утвержденному
 приказом МДОБУ «ДСКВ № 1»
 г. Всеволожска
 от _____ № _____

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

ФИО работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Размер выплаты
1				
2				
3				
4				
5				
	Эффективность и качество выполненной работы (экспертная оценка деятельности работника комиссии по оплате труда)			
	Итого			

Должность руководителя: _____ Фамилия, инициалы руководителя

ОЗНАКОМЛЕН(А):

Должность работника _____ Фамилия, инициалы руководителя:

«__» _____ 20__ г.