

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска

ПРИНЯТО:
на заседании Общего собрания
работников
протокол от 30.08.2024 г. № 1.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МДОБУ «ДСКВ «Южный»
г. Всеволожска
от 03.09.2024. № 107.

**Положение
об оплате и стимулировании
труда работников**

1. Общие положения

Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Южный» г. Всеволожска (далее – Учреждение).

1.1. На основании Постановления Администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области от 19.01.2024 г. № 182 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Всеволожского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожска» по видам экономической деятельности, постановление Администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области № 3582 от 03.09.2024 «Об утверждении штатных нормативов руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательного персонала), относимых к категории служащих и рабочих для муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Всеволожского муниципального района Ленинградской области с изменениями.

1.2. 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.

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

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

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда – соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 Положения.

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.10. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении существует комиссия по распределению надбавок, доплат стимулирующего характера, материального поощрения работника, проведения тарификации и по оценке качества работы работников (далее по тексту – Комиссия). Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 23 к Положению.

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

1.12. Заработную плату производить в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц: 8 и 23 числа

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);

Φ – фактический объем педагогической работы, в часах;

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

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

2.2. 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
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Ассистент помощник, помощник воспитателя	1,25
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	2,0
Методист	2,0
Руководитель структурного подразделения	2,9
Документовед	2,2
Медсестра бассейна	1,85
Дворник	1,05
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту одежды, грузчик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений	1,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,6
Оператор хлораторной установки	1,05
Повар	1,2
Бухгалтер	2,2
Шеф-повар	1,70
Инженер	2,2

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 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 «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
Отраслевые (ведомственные) звания	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

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается Комиссией.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$VK = DO \cdot KK$$

где

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

КК – повышающий коэффициент уровня квалификации в соответствии с пунктом 2.5. Положения.

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 области и муниципального образования «Город Всеволожск 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» по видам экономической деятельности» (с учетом внесенных изменений)(далее Положение района) и зафиксированным в трудовом договоре с заведующим учреждением. Размеры должностных окладов составляют:

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

3.3. Выплаты 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.

3.6.1. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется из размера базовой части оплаты труда исполняющего обязанности воспитателя за фактически отработанные часы, рассчитывается по формуле:

$$РД=(БЧ/НЧм)*КЧз,$$

где

РД – размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя;

БЧ – базовая часть оплаты труда;

НЧг – среднегодовая норма часов воспитателя;

КЧз – количество отработанных часов по замещаемой должности.

3.6.2. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего непедагогического работника определяются из расчета среднего дневного заработка непедагогического работника исполняющего обязанности временно отсутствующего непедагогического работника и рассчитывается по формуле:

$$РД=(БЧ/КДрм)* КДз*БЧ\%,$$

где

РД – размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего непедагогического работника;

БЧ – базовая часть оплаты труда;

КДрм – количество рабочих дней в расчетном месяце;

КДз – количество рабочих дней по замещаемой должности;

БЧ% - процент доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего непедагогического работника от базовой части оплаты труда в соответствии с соглашением к трудовому договору непедагогического работника.

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, относящимися 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. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

4.2. 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)
 - к профессиональным праздникам;
 - к праздничным датам;
 - к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами главы администрации и Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области

профессиональная стимулирующая выплаты;

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

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

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Выплата стимулирующего характера по результатам деятельности педагогического работника (результативность и эффективность - баллы) в отчетном месяце рассчитываются по формуле:

$$4.6. \text{ Сб} = (\text{СтБ} * \text{КБ} * \text{ВрД}) / \text{НДм}$$

где

Сб – стимулирующие баллы

СтБ - стоимость балла

КБ - количество баллов

ВрД – время в днях (отработано с детьми)

НДм- норма рабочих дней в расчетном месяце

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

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

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

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

4.8. 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.

4.9. 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;

не достижение 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.

4.10. 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)).

4.11. Работникам, действие трудового договора с которыми прекращен премиальные выплаты по итогам работы за месяц рассчитываются по формуле:

$$П=(БЧ/КДм)*КБ,$$

где

П – премия по итогам работы за месяц;

БЧ – базовая часть оплаты труда;

КДм – количество рабочих дней расчетного месяца;

КБ – количество баллов по результатам эффективности и результативности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы

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

4.13. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников и (или) критериев оценки деятельности работников (далее – КПЭ, и (или) критерии оценки деятельности).

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

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.

Базовый размер выплаты устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует всех плановых КПЭ критериев оценки деятельности, рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

В отношении конкретного работника устанавливается не более десяти КПЭ, и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, зарегистрированную травму обучающихся в группе, обоснованную жалобу от родителей (законных представителей) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, в котором получено дисциплинарное взыскание, обоснованная жалоба, зарегистрированная травма, по решению комиссии не выплачиваются или уменьшаются

4.14. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

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

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

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

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

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

4.16. Информация о значениях показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности (далее по тексту - Оценочный лист) (в электронном или в бумажном виде) заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

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

4.18. Комиссия проводит объективную оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника.

4.19. 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.

4.20. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

4.21. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом по учреждению на основании решения заседания комиссии. Эквивалент балла в рублях устанавливается 1 раз в учебном году.

4.22. Средства стимулирующего фонда, оставшиеся за вычетом всех фиксированных доплат и выплат за месяц распределяются между сотрудниками в следующем порядке:

- для педагогических работников – в абсолютной денежной величине по итогам работы за месяц за фактически отработанное время;
- для административно-управленческого персонала, учебно – вспомогательного, обслуживающего персонала - оценка осуществляется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников по итогам работы за месяц за фактически отработанное время.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.24. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный (с 1 сентября по 31 августа) и календарный год (с 1 января по 31 декабря).

4.25 Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, баллах или в рублях и выплачивается в течение следующего периода. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается:

- в абсолютной величине (рублях);.

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.

4.26. Для работников, вновь трудоустроившихся стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за квартал, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

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

нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

4.28. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № № 1-23 к Положению. В отношении каждого работника (согласно пункта 4.7. Положения района Постановление №1981 от 02.07.2020) устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.29. 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

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

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

4.31. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

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

- При оперативном и результативном выполнении особо важных заданий, по распоряжению заведующего, внеплановых, срочных непредвиденных работ, при выполнении больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.
- В случае необходимости обеспечения функционирования учреждения в штатном режиме в результате внештатных ситуаций:
- уборка большого количества снега после обильных снегопадов;
- организация устранения последствий аварий, внеплановые генеральные уборки в учреждении для своевременного возобновления образовательного процесса;
- организация деятельности сотрудников в решении вопроса по созданию ландшафтного дизайна и обеспечения эстетического оформления территории дошкольного учреждения, в том числе уход за живым уголком и растениями

зимнего сада для расширения познавательного развития детей в процессе трудовой деятельности социализации, художественно-эстетического развития,;

- предоставление информации по разовым запросам: заполнение мониторингов и баз данных, подготовка и предоставление информации по разовым запросам (бухгалтер, делопроизводитель, руководитель структурного подразделения, старший воспитатель заместитель заведующего);

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

- изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников;

- выполнение заданий и поручений руководителя, учредителя;

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

- исполнение обязанностей секретаря, председателя, членов комиссии (инвентаризационная, комиссия по оплате труда, СОУТ, комиссия по охране труда, бракеражная комиссия, тарификационная комиссия, комиссия по списанию, аттестационная комиссия, ХАСП);

- 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;

- исполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, общего собрания работников, ППК, методических объединений, аттестационной комиссии.

- за подготовку к новому учебному году

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

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

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

4.33.2. Для назначения премиальной 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.

4.33.3. Заведующий учреждением проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.32 Положения, и заявленному размеру премии.

4.33.4. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

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

4.33.6. 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)

4.34. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам (День дошкольного работника);

к праздничным датам (8 марта, 23 февраля, 1 января);

к юбилейным датам, начиная с 30 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.

4.35. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, праздничным датам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников, на основании решения комиссии по оплате труда.

Конкретные размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год. Выплаты к значимым датам (событиям) определяются профессиональными достижениями работников начисляются в абсолютном размере и выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени.

Профессиональная стимулирующая надбавка

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

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

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

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

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

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

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

при рождении ребенка;
в связи с регистрацией брака;

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;

на реабилитацию после перенесенного тяжелого заболевания включая COVID-19;

смерти близкого родственника;

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.

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

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

5.6. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения с учетом того, что суммарный по учреждению объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

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

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

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

для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за год – в период с 20 по 25 декабря или с 1 по 5 сентября.

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.

6.3. Оценочный лист составляется и представляется в Комиссию его непосредственным руководителям 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. Определение в оценочном листе, критериев оценки деятельности работников учреждения проводится на заседании Комиссий и оформляются протоколами заседания комиссий.

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 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 работникам Учреждения производится не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплаты производятся за фактически отработанное время за первую половину месяца - 23-го числа текущего месяца, и окончательный расчет - 8-го числа следующего месяца.

7.2. При расчете заработной платы за первую и вторую половины месяца Учреждение применяет расчетный способ. Из заработной платы за первую половину месяца и заработной платы за вторую половину месяца производятся удержания в соответствии с действующим законодательством (НДФЛ).

7.3. Табель учета рабочего времени закрывается два раза в месяц с 1-го по 15-е число включительно и с 16-го по последний день месяца.

7.4. 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.

7.5. 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.

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

7.7. Положение об оплате и стимулирования труда работников принимается на Общем собрании работников в Учреждении и публикуется на сайте Учреждения в разделе «Сведения об образовательной организации» - «Документы».

8. Порядок формирования фонда оплаты труда в Учреждении

8.1. В Учреждении при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum_{j=1}^n (DO_j \times (KK_j + PK_j - 1)) + ИК(y)) \times (1 + СТ(y)) + РК(y),$$

где:

DO_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

KK_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

PK_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$ИК(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$РК(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$СТ(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели KK_j , KT_j , PK_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В Учреждении в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

8.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Всеволожского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

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

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

*Принято с учетом мнения
представительного органа работников
Протокол от 30.08.2024 №1*

ПЕРЕЧЕНЬ

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

	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты в процентах к базовой части заработной платы работника
1	Мастерство педагога в организации образовательной работы с обучающимися	Руководство и участие в инновационной работе по распоряжению Учредителя	50% 30%
		Реализация различных образовательных проектов с обучающимися	7000 р.
		Наставничество с целью повышения качества работы с обучающимися	10%-20%
		Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов с обучающимися общеразвивающих групп	10%
2	Оценка качества образования родителями (законными представителями)	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), От 80-90% От 90-95% От 95-100%	10% 20% 30%
3	Работа с кадрами	Участие в работе комиссиях Учреждения: Секретарь	20%
		Член комиссии	10%

Форма отчета о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки работы на год ФИО

работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты в процентах к базовой части заработной платы работника	Оценка деятельности
1	Мастерство педагога в организации образовательной работы с обучающимися	Руководство и участие в инновационной работе по распоряжению Учредителя	50% 30%	
		Реализация различных образовательных проектов с обучающимися	7000 р.	
		Наставничество с целью повышения качества работы с обучающимися	10%-20%	
		Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов с обучающимися общеразвивающих групп	10%	
2	Оценка качества образования родителями (законными представителями)	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), От 80-90% От 91-95% От 96-100%	10% 20% 30%	
3	Работа с кадрами	Участие в работе комиссиях Учреждения:		
		Секретарь Член комиссии	20% 10%	

Подпись педагога _____

Зам.зав. по ВР _____

Зам.зав. по ВР _____

Старший воспитатель _____

Член комиссии _____

Председатель проф. комитета _____

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Посещаемость детей младшего дошкольного возраста групп общеразвивающей направленности.	81%-100% - 3 76%-80% - 2 75% - 1
		Посещаемость детей старшего дошкольного возраста групп общеразвивающей, компенсирующей направленности	91%-100% - 3 81%-90% - 2 75% - 1
2	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность	Участие семей обучающихся в фестивалях и конкурсах	1
		Мастер-классы для родителей и детей (законных представителей)	2
3	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях (очные)	В образовательном Учреждении, муниципального, регионального, всероссийского уровня	1
4	Участие педагогов в конкурсных мероприятиях, фестивалях (очные)	В образовательном Учреждении, муниципального, регионального, всероссийского уровня: -участник, лауреат -победитель	1 3
5	Ведение официальных страниц образовательного учреждения в социальных сетях, мессенджерах, телеграмм	Официальный сайт Учреждения, ГИССОЛО, ВКонтакте, СФЕРУМ	1
6	Соответствие предметно – развивающей среды образовательного учреждения требованиям законодательства	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности. Обобщение и распространение педагогического опыта	2
Количество отработанных дней			
Итого количество баллов			

Форма отчета о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за _____ месяц педагогических работников

ФИО работника _____

Должность _____

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Посещаемость детей младшего дошкольного возраста групп общеразвивающей направленности.	81%-100% - 3 76%-80% - 2 75% - 1	
		Посещаемость детей старшего дошкольного возраста групп общеразвивающей, компенсирующей направленности	91%-100% - 3 81%-90% - 2 75% - 1	
2	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность	Участие семей обучающихся в фестивалях и конкурсах	1	
		Мастер-классы для родителей и детей (законных представителей)	2	
3	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях (очные)	В образовательном Учреждении, муниципального, регионального, всероссийского уровня	1	
4	Участие педагогов в конкурсных мероприятиях, фестивалях (очные)	В образовательном Учреждении, муниципального, регионального, всероссийского уровня: -участник, лауреат -победитель	1 3	
5	Ведение официальных страниц образовательного учреждения в социальных сетях, мессенджерах, телеграмм	Официальный сайт Учреждения, ГИССОЛО, ВКонтакте, СФЕРУМ	1	
6	Соответствие предметно – развивающей среды образовательного учреждения требованиям законодательства	Участие в разработке методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных изданий и т.п., применяемых в образовательной деятельности. Обобщение и распространение педагогического опыта	2	
Количество отработанных дней				
Итого количество баллов				

Подпись педагога _____

Зам.зав. по ВР _____

Зам.зав. по ВР _____

Руководитель ст. подразделения _____

Член комиссии _____

Председатель проф. комитета _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год
для младшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	Увеличение контингента в группе	4000,00 руб.
2.	Качество осуществления воспитательных функций	Одевание , раздевание и сопровождение детей в бассейн	Дополнительно- за внутреннее совместительство 1000,00 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы
за месяц младшего воспитателя

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья	Посещаемость детей младших, средних групп общеразвивающей направленности, групп компенсирующей, комбинированной направленности	81%-100% - 3 76%-80% - 2 75% - 1
		Посещаемость детей старших, подготовительных групп общеразвивающей направленности	91%-100% - 3 81%-90% - 2 75% - 1
2	Организация воспитательно-образовательной деятельности	Работа с детьми ОВЗ и инвалидами в группах общеразвивающей направленности	1 балл
		Помощь в организации родительских собраний и мастер классов	1 балл
3	Создание условий для благоприятного развития детей	Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1баллов
		Участие в подготовке территории к летне-оздоровительной компании (цветники, озеленение, благоустройство)	1 баллов
4	Организационная работа	Наставничество	1 балл
		Участие в комиссиях Учреждения Секретарь Член комиссии	20% 10%

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц младшего воспитателя

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья	Посещаемость детей младших, средних групп общеразвивающей направленности, групп компенсирующей, комбинированной направленности	81%-100% - 3 76%-80% - 2 75% - 1	
		Посещаемость детей старших, подготовительных групп общеразвивающей направленности	91%-100% - 3 81%-90% - 2 75% - 1	
2	Организация воспитательно-образовательной деятельности	Работа с детьми ОВЗ и инвалидами в группах общеразвивающей направленности	1 балл	
		Помощь в организации родительских собраний и мастер классов	1 балл	
3	Создание условий для благоприятного развития детей	Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1баллов	
		Участие в подготовке территории к летне-оздоровительной компании (цветники, озеленение, благоустройство)	1баллов	
4	Организационная работа	Наставничество	1 балл	
		Участие в комиссиях Учреждения Секретарь Член комиссии	20% 10%	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись _____

Завет. хоз-вом _____

Завет. хоз-вом _____

Медицинская сестра _____

Член комиссии _____

Председатель проф. комитета _____

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки работы на год для заместителя заведующего
по административно - хозяйственной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1.	Кадровая Работа	Контроль за выполнением плана-графика по прохождению медосмотра и прививок работникам	3000,00
2.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	3000,00
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность)	3000,00
		Своевременное оснащение материально-технической базы учреждения	3000,00
		Работа с договорами поставки, исполнителями услуг, с поставщиками	3000,00
		Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	2000,00
		Подготовка ОУ к Новому учебного году. Подготовка к летней оздоровительной компании	2000,00
		Итого:	19 000 рублей

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы
за месяц для заместителя заведующего
по административно - хозяйственной работе

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Работа с информационными системами	Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	1-5 балла
		Работа в РГИС «Энергоэффективность» по ежемесячному заполнению	1-5 балла
		Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций Работа на сайтах АЦК Госзаказ, единая информационная система(ЕИС); ГМУ (bus.gov.ru) ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru	1-5 баллов
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла
2.	Организационная работа	Закрытие детского сада	1-5 баллов
		Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 баллов
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов
3.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов
		Нестандартные, редко,повторяющиеся работы Работы связанные с повышенным риском несчастных случаев, или с возможностью материальногт ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1-5 баллов
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-5 баллов
	Итого:		

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для заместителя заведующего по административно - хозяйственной работе

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Результаты работы
1	Работа с информационными системами	Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	1-5 балла	
		Работа в РГИС «Энергоэффективность» по ежемесячному заполнению	1-5 балла	
		Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций Работа на сайтах АЦК Госзаказ, единая информационная система(ЕИС); ГМУ (bus.gov.ru) ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru	1-5 баллов	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5 балла	
2.	Организационная работа	Закрытие детского сада	1-5 баллов	
		Эстетическое оформление территории учреждения	1-5 баллов	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5 баллов	
3.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5 баллов	
		Нестандартные, редко,повторяющиеся работы Работы связанные с повышенным риском несчастных случаев, или с возможностью материальногт ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1-5 баллов	
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-5 баллов	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки для заместителя заведующего по воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1.	Основная (образовательная) деятельность	Подготовка педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	1000,00
		Организация и проведение конкурсов для педагогических работников и обучающихся в Учреждении	1000,00
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников	1000,00
		Работа в органе государственного общественного управления	1000,00
		Организация и реализация инновационной деятельности в Учреждении	1000,00
		Руководство реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми	1000,00
		Ведение официального сайта	1000,00
2	Кадровая работа	Организация и ведение табеля учета рабочего времени. Регистрация выдачи листков по заработной плате педагогических работников.	1000,00
3.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение ГИС СОЛЮ	1000,00
		Ведение официального сайта, оф. группы в VK	1000,00
			5000,00 руб.- 10 000 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности
для установления стимулирующей надбавки работы за год
для заместителя заведующего по безопасности

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1000,00
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период	1000,00
		Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	1000,00
2.	Организационная работа	Подготовка учреждения к началу нового учебного года (ПБ, ОТ)	1000,00
		Ведение воинского учета	1000,00
		Сложность выполняемых работ;	1000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
3	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00
Итого:			8000,00 руб.

**Форма отчета
показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки
деятельности для установления стимулирующей надбавки работы за год
для заместителя заведующего по безопасности**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)	Результативность деятельности
1.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1000,00	
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период	1000,00	
		Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	2000,00	
2.	Организационная работа	Подготовка учреждения к началу нового учебного года (ПБ, ОТ)	1000,00	
		Ведение воинского учета	1000,00	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00	
3	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00	
Итого:			8000 руб.	

Ознакомлен:

 Подпись

(_____)

расшифровка

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для заместителя заведующего по безопасности

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1.	Основная деятельность	Оказание качественной консультативной помощи участникам образовательного процесса по различным вопросам	1
		Успешное проведение мероприятий районного (городского) уровня	1
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Работа с документами для сайта учреждения в сети «Интернет»	1
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения	1
		Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных, успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений	1
		Оперативность и профессионализм в решении текущих вопросов организации	1
4.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Наличие мероприятий по обеспечению основ безопасности, улучшения психологического микроклимата, способствующих росту творческой активности педагогов их удовлетворенности результатами своего труда	1
5.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности	1
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1
Итого:			

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для заместителя заведующего по безопасности

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Результаты работы
1	Основная деятельность	Оказание качественной консультативной помощи участникам образовательного процесса по различным вопросам	1	
		Успешное проведение мероприятий районного (городского) уровня	1	
2	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Работа с документами для сайта учреждения в сети «Интернет»	1	
3.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечание по актам проверки комиссий учреждения	1	
		Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных, успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений	1	
		Оперативность и профессионализм в решении текущих вопросов организации	1	
4.	Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Наличие мероприятий по обеспечению основ безопасности, улучшения психологического микроклимата, способствующих росту творческой активности педагогов их удовлетворенности результатами своего труда	1	
5.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений по вопросам организации образовательной деятельности	1	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1	
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки за год для руководителя структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1.	Качество выполненных работ	Работа с сайтом учреждения, мониторинг информации, потерявшей актуальность	2000,00
		Ведение АИС ЭДС	1000,00
		Ведение ГИС СОЛО	2000,00
		Работа в социальных сетях (своевременное обновление контента группы, ответы на вопросы и т.п.)	2000,00
		Организация и проведение конкурсов для педагогических работников и обучающихся в Учреждении	2000,00
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников От 80-90% От 91-95% От 96-100%	1000,00
		Работа в органе государственного общественного управления	1000,00
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	2000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
		Характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;	2000,00
		Разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	2000,00
		Участие в комиссиях ОУ в качестве секретаря	2000,00
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ОУ	2000,00
			22000,00 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки на год
для главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (руб.)
1.	Качество выполненных работ	Ведение экономической деятельности и планирования (бюджетная заявка, ПФХД, план-график)	4000,00 руб.
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности (исполнение бюджета КФО на 100%)	4000,00 руб.
		Своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждения . Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов Устранение предписаний в установленные сроки	5000,00 руб.
		Ответственное отношение к своим обязанностям (отсутствие обоснованных выявленных замечаний со стороны учредителя, руководителя)	4000,00 руб.
		Координация деятельности подчиненных работников, наставничество	3000,00 руб.
		Организация текущего хранения документов, формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	5000,00 руб.
		Выполнение новых или нетиповых задач - в т.ч. работа в условиях 2 –х отдельно стоящих зданий	3000,00 руб.
		2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)
3.	Организационная работа	Участие в комиссии по оплате труда (тарификационной комиссии)	2000,00 руб.
Итого:			35 000,00 руб

**Форма отчета
показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности
для установления стимулирующей надбавки на год
для главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (руб.)	Результаты работы
1.	Качество выполненных работ	Ведение экономической деятельности и планирования (бюджетная заявка, ПФХД, план-график)	4000,00 руб.	
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности (исполнение бюджета КФО на 100%)	4000,00 руб.	
		Своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждения . Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов Устранение предписаний в установленные сроки	5000,00 руб.	
		Ответственное отношение к своим обязанностям (отсутствие обоснованных выявленных замечаний со стороны учредителя, руководителя)	4000,00 руб.	
		Координация деятельности подчиненных работников, наставничество	3000,00 руб.	
		Организация текущего хранения документов, формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	5000,00 руб.	
		Выполнение новых или нетиповых задач - в т.ч. работа в условиях 2 –х отдельно стоящих зданий	3000,00 руб.	
2.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Разнообразие и комплексность работ-разнообразные комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятии решений, ведение портала, Диадок, СБИС, Контур, СВОД-СМАРТ, 1С БГУ, 1С ЗиК, АЦК-планирование, АЦК-финансы, АЦК-госзаказ, Сбербанк-бизнес онлайн.	5000,00 руб.	
3.	Организационная работа	Участие в комиссии по оплате труда (тарификационной комиссии)	2000,00 руб.	
Итого:			35 000,00 руб	

Подпись _____ Дата _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для главного бухгалтера

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1.	Кадровая работа	Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	1-5
2.	Организационная работа	Координация работы по родительской плате. Оформление документов для возврата денежных средств(родительская плата)	1-5
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1-5
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1-5
3.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5
		Своевременное представление отчетов ежеднейных, ежемесячных, ежеквартальных, годовых.	1-5
		За дополнительную нагрузку . Начало учебного года(тарификация)	1-5
		Систематизация и хранение документов (архив ОУ)	1-5
	Итого:		

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности
и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат
по итогам работы за месяц для главного бухгалтера**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Результат работы
1	Работа с информационными системами	Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет	1-5	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1-5	
2.	Кадровая работа	Заполнение отчетности СЗВ-ТД	1-5	
3.	Организационная работа	Координация работы по родительской плате. Оформление документов для возврата денежных средств(родительская плата)	1-5	
		Выполнение дополнительной работы по сопровождению (обеспечению исполнения) договоров	1-5	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1-5	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1-5	
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1-5	
		Своевременное представление отчетов ежеднейных, ежемесячных, ежеквартальных, годовых.	1-5	
		За дополнительную нагрузку . Начало учебного года(тарификация)	1-5	
		Систематизация и хранение документов (архив ОУ)	1-5	
	Количество отработанных дней:			
Итого:				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки на год
для бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (руб.)
1	Качество выполненных работ	Достоверность(правильность) и полнота отражения(объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета	2000,00
		Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	3000,00
		Своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждения	2000,00
		отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов Устранение предписаний в установленные сроки	2000,00
		Подготовка документов для передачи в архив в том числе подшивка документов	2000
		Оформление и выдача справок 2- НДФЛ, о средней заработной плате и т. п.	3000,00
		Сложность выполняемой работы (в т.ч. в условиях 2-х отдельно стоящих зданий)	4000,00
		Ответственное отношение к своим обязанностям (отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя, работников учреждения)	3000,00
2	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Разнообразие и комплексность работ-разнообразные комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений,	2000,00
		ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, Госзакупки, ФСС fss.ru в сети Интернет, Диадок, СБИС, Контур, СВОД-СМАРТ, 1С БГУ, 1С ЗИК, 1С Питание, АЦК-планирование, АЦК-финансы, АЦК-госзаказ, Сбербанк-бизнес онлайн, Виженсофт, Электронный магазин	3000,00
		Работа на портале Госуслуги gosuslugi.ru,ФСС fss.ru, аполнение отчета ЕФС-1, подтверждение льготного стажа пед работникам за год.	2000,00

**Форма отчета по
показателям эффективности и результативности деятельности, критериев
оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки
на год для бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплат ы (в руб.)	Резуль таты деятель ности
1	Качество выполненных работ	Достоверность(правильность) и полнота отражения(объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета	2000,00	
		Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	3000,00	
		Своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждения	2000,00	
		отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов Устранение предписаний в установленные сроки	2000,00	
		Подготовка документов для передачи в архив в том числе подшивка документов	2000,00	
		Оформление и выдача справок 2- НДФЛ, о средней заработной плате и т. п.	3000,00	
		Сложность выполняемой работы (в т.ч. в условиях 2-х отдельно стоящих зданий)	4000,00	
		Ответственное отношение к своим обязанностям (отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя, работников учреждения)	3000,00	
2	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Разнообразие и комплексность работ-разнообразные комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений,	2000,00	
		ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, Госзакупки, ФСС fss.ru в сети Интернет, Диадок, СБИС, Контур, СВОД-СМАРТ, 1С БГУ, 1С ЗиК, 1С Питание, АЦК-планирование, АЦК-финансы, АЦК-госзаказ, Сбербанк-бизнес онлайн, Виженсофт, Электронный магазин	3000,00	
		Работа на портале Госуслуги gosuslugi.ru, ФСС fss.ru, аполнение отчета ЕФС-1, подтверждение льготного стажа пед работникам за год.	2000,00	

Подпись _____ Дата _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов (в рублях)
1	Финансово - экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1-3
		Своевременная подготовка информации о наличии текущей задолженности по родительской плате; по оплате питания работников, других аналитических материалов	1-3
		Отсутствие нарушений порядка и сроков соблюдения законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения деятельности учреждения.	1-3
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего финансового контроля, контрольных мероприятий. Устранение нарушений в установленные сроки	1-3
		Отсутствие замечаний и своевременное исполнение распоряжений, приказов, письменных указаний (поручений) заведующего, главного бухгалтера , исполнение заданий в установленные сроки	1-3
2	Организационная работа	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	1-3
		Выполнение по указанию руководителя текущих задач	1-3
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по родительской плате	1-3
		Работа с ИС (согласно перечню по Положению по ОТ-Приложение 3 3..2)	1-3

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы
за месяц для бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Результаты деятельности
1	Финансово - экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1-3	
		Своевременная подготовка информации о наличии текущей задолженности по родительской плате; по оплате питания работников, других аналитических материалов	1-3	
		Отсутствие нарушений порядка и сроков соблюдения законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения деятельности учреждения.	1-3	
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего финансового контроля, контрольных мероприятий. Устранение нарушений в установленные сроки	1-3	
		Отсутствие замечаний и своевременное исполнение распоряжений, приказов, письменных указаний (поручений) заведующего, главного бухгалтера , исполнение заданий в установленные сроки	1-3	
2	Организационная работа	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	1-3	
		Выполнение по указанию руководителя текущих задач	1-3	
		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по родительской плате	1-3	
		Работа с ИС (согласно перечню по Положению по ОТ-Приложение 3 3..2)	1-3	
Количество отработанных дней:				
Итого:				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____
 Медицинская сестра _____
 Председатель проф. комитета _____
 Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для документововеда

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплат (в рублях)
1	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	3000,00
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, ЦЭФ, прокуратуры, Комитета по образованию и др.)	4000,00
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	3000,00
		Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	2000,00
		Сокращение времени выполнения работ;	3000,00
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	3000,00
		Сложность выполняемых работ;	2000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	3000,00
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	5000,00
	Итого:		28000 рублей

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для документоведа

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	
1.	Работа с информационными системами	Работа в ГИС СОЛЛО Работа в АИС ЭДС	1	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1	
2.	Кадровая работа	Ведение банка информации по информационным запросам	1	
3.	Организационная работа	Закрытие/открытие детского сада	1	
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1	
	Итого:			

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
документоведа**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Работа с информационными системами	Работа в ГИС СОЛЛО Работа в АИС ЭДС	1	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1	
2.	Кадровая работа	Ведение банка информации по информационным запросам	1	
3.	Организационная работа	Закрытие/открытие детского сада	1	
4.	Эффективное выполнение должностных обязанностей	Наличие экономии энергоресурсов	1	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для шеф повара

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	2000
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	2500
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; сложность выполняемых работ	1000
		Координация деятельности подчиненных работников	1000
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000
2.	Работа с информационными системами	- работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	1000
Итого			8500,00 руб.

ФОРМА отчета
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки
на год для шеф повара

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Результаты деятельности
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	2000	
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	2500	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; сложность выполняемых работ	1000	
		координация деятельности подчиненных работников	1000	
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000	
2.	Работа с информационными системами	- работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	1000	
Итого:			8500 руб	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для шеф повара

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	2
		Отсутствие жалоб, обоснованных замечаний к организации и качеству питания;	2
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	2
		Увеличение контингента детей	2

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для шеф повара

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	2	
		Отсутствие жалоб, обоснованных замечаний к организации и качеству питания;	2	
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	2	
		Увеличение контингента детей	2	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения для установления
стимулирующей надбавки на год для повара

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	2000
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; сложность выполняемых работ	1000
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000
		За дополнительную работу в связи с вакансией повара	1000
Итого:			5000 руб

ФОРМА
отчета показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки на год для повара

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)	Результаты деятельности
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	2000,00	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; сложность выполняемых работ	1000,00	
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000,00	
		За дополнительную работу в связи с вакансией повара	1000,00	
Итого:			5000 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для повара

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1-2	
		Отсутствие жалоб, обоснованных замечаний к организации и качеству питания;	1-2	
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	1-2	
		Увеличение контингента детей	1-2	
	Количество отработанных дней			
Итого:				

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности
и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат
по итогам работы за месяц для повара**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Качество приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1-2	
		Отсутствие жалоб, обоснованных замечаний к организации и качеству питания;	1-2	
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	1-2	
		Оперативное устранение нестандартных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	1-2	
		Увеличение контингента детей	1-2	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки на год для кухонного рабочего**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.)	2000
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	2000
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	2000
Итого:			7000,00 руб.

ФОРМА

отчета показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для кухонного рабочего

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.)	2000	
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1000	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	2000	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	2000	
Итого:			7000,00 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для кухонного рабочего

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Увеличение контингента	1-2
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	1-2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	1-2
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1-2
		Сложность уборки помещений	1-2

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
кухонного рабочего**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Увеличение контингента	1-2	
		Образцовая чистота и порядок пищеблока	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций и выполнение новых (нетиповых задач)	1-2	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1-2	
		Сложность уборки помещений	1-2	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей
надбавки за года для кладовщика

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний по работе с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме продуктов питания в соответствии с документами по действующим контрактами на поставку продуктов питания	2000
		Разработка технологических карт;	2000
		Отслеживание калорийности ежедневного меню;	2000
		Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПин к срокам реализации продуктов, условий их хранения и санитарно-гигиеническому состоянию кладовой	2000
	Работа с информационными системами	Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	2000
		-работа в системе «Честный знак» -работ в программе 1-С «Питание» -работа в автоматизированной -информационной системе «Меркурий»	2000
Итого:			12000 руб.

ФОРМА отчета

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки за года для кладовщика

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний по работе с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме продуктов питания в соответствии с документами по действующим контрактами на поставку продуктов питания	2000	
		Разработка технологических карт;	2000	
		Отслеживание калорийности ежедневного меню;	2000	
		Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПин к срокам реализации продуктов, условий их хранения и санитарно-гигиеническому состоянию кладовой	2000	
	Работа с информационными системами	Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	2000	
		-работа в системе «Честный знак» -работ в программе 1-С «Питание» -работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	2000	
Итого:			12000 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для для кладовщика

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1
		Выполнение новых (нетиповых задач)	1
		Сложность уборки помещений	1
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности
и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат
по итогам работы за месяц для кладовщика**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1	
		Выполнение новых (нетиповых задач)	1	
		Сложность уборки помещений	1	
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки
на год для уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;	7 000,00руб.
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	
		Подготовка к новому учебному году	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	
		Наличие экономии энергоресурсов	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	
		Эстетическое оформление территории учреждения	
	Итого:		

Ознакомлен: _____ (_____)

ФОРМА отчета
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год
для уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения;	
		Подготовка к новому учебному году	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	
		Наличие экономии энергоресурсов	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	
		Эстетическое оформление территории учреждения	
	Итого:		7000 руб.

Ознакомлен: _____ (_____)

**Перечень
выполнения показателей эффективности и результативности деятельности
и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по
итогам работы за месяц для для уборщика служебных помещений**

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ(участие в работах групп, инициатива в замене отсутствующего сотрудника и другое)	1-2
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2
		Отсутствие детского травматизма	1-2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2
		Выполнение новых (нетиповых задач)	1-2
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1-2
		Сложность уборки помещений	1-2
		Проведение внеплановых генеральных уборок	1-2

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
уборщика служебных помещений**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2	
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДООУ(участие в работах групп, инициатива в замене отсутствующего сотрудника и другое)	1-2	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2	
		Отсутствие детского травматизма	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2	
		Выполнение новых (нетиповых задач)	1-2	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1-2	
		Сложность уборки помещений	1-2	
		Проведение внеплановых генеральных уборок	1-2	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в рублях)
1	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1000
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000
	Итого:		3000,00 руб

Форма отчета
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год
для рабочего по комплексному
обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1000	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000	
	Итого:		3000,00 руб	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	1
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1
		Сокращение времени выполнения работ	1
		Исполнение ролей на детских праздниках	1
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1
		Сложность выполняемых работ, например, работы на высоте.	1
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы) например нестандартное изготовление предметов для оформления помещений, участка.	1

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1	
		Сокращение времени выполнения работ	1	
		Отсутствие травматизма	1	
		Исполнение ролей на детских праздниках	1	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1	
	Нестандартные (редко повторяющиеся работы) например нестандартное изготовление предметов для оформления помещений, участка.	1		
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 16
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для машиниста по стирке и ремонту белья, кастаньянши

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;	7000,00 руб.
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	
		Наличие экономии энергоресурсов	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	
	Итого:		

Форма отчета

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для машиниста по стирке и ремонту белья, кастелянши

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;	1500,00	
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1000,00	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00	
		Наличие экономии энергоресурсов	1000,00	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00	
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	1500,00	
	Итого:		7000,00 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для машиниста по стирке и ремонту белья, кастелянши

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка.	1-2
		Сокращение времени выполнения работ	1-2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2
		Участие в генеральных уборках	1-2
		Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	
	Итого:		

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц для машиниста по стирке и ремонту белья, кастаньянши

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка.	1-2	
		Сокращение времени выполнения работ	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2	
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2	
		Участие в генеральных уборках	1-2	
		Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	1-2	
	Количество отработанных дней			
	Итого:			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 17
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год
для инженера

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, ЦЭФ, прокуратуры, Комитета по образованию и др.)	1000,00руб
		Оперативное устранение нештатных ситуаций. Сложность выполняемых работ; Выполнение новых или нетиповых задач; Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	

Форма отчета

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для инженера

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам	200,00	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, ЦЭФ, прокуратуры, Комитета по образованию и др.)	200,00	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций. Сложность выполняемых работ;	200,00	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	200,00	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	200,00	
Итого:			1000,00руб	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
для инженера

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1.	Эффективность труда работников	Обеспечение обновления информации в ИС.	1
		Регулярная работа с информационной системой.	1
		Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	1
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1
		Ведение банка информации по информационным запросам	1
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	1
		Установка, настройка и отладка нового оборудования	1
	Итого:		

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц инженера

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Работа с информационными системами	Обеспечение обновления информации в ИС.	1	
		Регулярная работа с информационной системой.	1	
		Оперативное устранение замечаний и нарушений со стороны администратора ИС.	1	
		Введение по указанию непосредственного руководителя текущей информации в банк данных	1	
		Ведение банка информации по информационным запросам	1	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения;	1	
		Ведение банка информации по информационным запросам	1	
	Количество отработанных дней			
	Итого			

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 18
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки для
грузчика

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	7000,00 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для оператора хлораторной установки

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, и др.)	1000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
		Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00
		Сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;	1000,00
		дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00
		Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.(отсутствие детского травматизма)	1000,00
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1000,00
			7000,00руб.

Форма отчета

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки на год для оператора хлораторной установки

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, и др.)	1000,00	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00	
		Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00	
		Сокращение времени выполнения работ, например, ремонтных;	1000,00	
		дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00	
		Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.(отсутствие детского травматизма)	1000,00	
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1000,00	
Итого:			7000,00руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц оператора
хлораторной установки

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2
		Сокращение времени выполнения работ	1-2
		Отсутствие травматизма	1-2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2
Итого:			

Форма отчета

**о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
оператора хлораторной установки**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
		отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;		
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2	
		Сокращение времени выполнения работ	1-2	
		Отсутствие травматизма	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2	
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2	
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

Приложение № 20
к Положению об оплате труда
работников учреждения,
утвержденному приказом учреждения
03.09.2024 г. № 107

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки для
медсестры бассейна

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в руб.)
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.);	1000,00
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, администрации	1000,00
		Разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
		Характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;	1000,00
2.	Работа с информационными системами	Электронный документооборот (для АИС детодни, заполнение отчетов)	1000,00
3.	Организационная работа	Участие в производственном контроле Учреждения	1000,00
Итого:			7000,00 руб.

**ФОРМА отчета
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки для
медсестры бассейна**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты (в руб.)	Оценка деятельности
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.);	1000,00	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, администрации	1000,00	
		Разнообразие (комплексность) работ, например, разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00	
		Характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;	1000,00	
2.	Работа с информационными системами	Электронный документооборот (для АИС детодни, заполнение отчетов)	1000,00	
3.	Организационная работа	Участие в производственном контроле Учреждения	1000,00	
Итого:			7000,00 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
медицинской сестры бассейна

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2
		Сокращение времени выполнения работ	1-2
		Отсутствие травматизма	1-2
		Сложность уборки территории	1-2
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1-2
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2
		Участие в генеральных уборках (внеплановых)	1-2
Итого:			

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
медицинской сестры бассейна**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2	
		Сокращение времени выполнения работ	1-2	
		Отсутствие травматизма	1-2	
		Сложность уборки территории	1-2	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	1-2	
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1-2	
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2	
		Участие в генеральных уборках (внеплановых)	1-2	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки за год для ассистента (помощник по сопровождение ребенка)

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ.	Отсутствие травматизма обучающихся по вине работника	1000,00
		Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг, руководителя	1000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
		Сложность выполняемых работ;	1000,00
			4000,00 руб

Форма отчета

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки за год для ассистента (помощник по сопровождение ребенка)

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ.	Отсутствие травматизма обучающихся по вине работника	1000,00	
		Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг, руководителя	1000,00	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00	
		Сложность выполняемых работ;	1000,00	
			4000,00 руб	

Ознакомлен: _____ (_____)

**Форма отчета
выполнения показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
ассистента(помощник по сопровождение ребенка)**

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2
		Проявление инициативы и творческого подхода при реализации воспитательно-образовательного процесса в учреждении	1-2
		Участие в генеральных уборках (внеплановых)	1-2
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1-2
Итого			

**Форма отчета
о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев
оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц
ассистента(помощник по сопровождение ребенка)**

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2	
		Проявление инициативы и творческого подхода при реализации воспитательно-образовательного процесса в учреждении	1-2	
		Участие в генеральных уборках (внеплановых)	1-2	
		Деятельность, не связанная с выполнением должностных обязанностей, но необходимая для организации деятельности ДОУ	1-2	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки для
дворника

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Качество выполненных работ	Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00
		Эстетическое оформление территории учреждения	1000,00
		Наличие экономии энергоресурсов	1000,00
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1000,00
		Сложность выполняемых работ;	1000,00
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1000,00
	Итого:		7000.00 руб.

Форма отчета
показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки
деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки за год
для дворника

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты	Оценка деятельности
1	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	1000,00	
		Выполнение комплексных работ, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	1000,00	
		Эстетическое оформление территории учреждения	1000,00	
		Наличие экономии энергоресурсов	1000,00	
		Работа, связанная с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	1000,00	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций;	1000,00	
		Сложность выполняемых работ;	1000,00	
	Итого:		7000.00 руб.	

Ознакомлен: _____ (_____)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки
деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц дворника

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2
		Сокращение времени выполнения работ	1-2
		Отсутствие травматизма	1-2
		Предотвращение краж, проникновения в учреждение	1-2
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1-2
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2
Итого:			

Форма отчета

о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц дворника

ФИО работника _____

Должность _____

№	Наименования показателя	Значение	Количество баллов	Оценка деятельности
1	Эффективность труда работников	Динамика удовлетворенности качеством выполненных работ в сравнении с предыдущим периодом	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг.	1-2	
		Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения.	1-2	
		Образцовая чистота и порядок вверенного участка, площади	1-2	
		Сокращение времени выполнения работ	1-2	
		Отсутствие травматизма	1-2	
		Предотвращение краж, проникновения в учреждение	1-2	
		Нестандартные (редко повторяющиеся работы)	1-2	
		Выполнение новых или нетиповых задач;	1-2	
		Сопровождение ремонтно-строительных работ	1-2	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись _____

Зам зав по АХЧ _____

Медицинская сестра _____

Председатель проф. комитета _____

Член комиссии _____

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

1 Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является 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. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

5 В состав комиссии в обязательном порядке включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения. Остальные лица избираются в состав комиссии на общем собрании работников учреждения.

Заведующий учреждением не входит в состав комиссии. Заведующий учреждением участвует в заседаниях комиссии с правом совещательного голоса.

6 Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

7 При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

8 Персональный состав комиссии утверждаются приказом учреждения.

9 Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

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

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

12 Секретарь комиссии:

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

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

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, 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.

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

14 Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

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

16 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.

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

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

19 Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. 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 заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами <2>	20

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

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

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

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