

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

ПРИНЯТО:  
на заседании Общего собрания  
работников  
протокол от 16.12.2022 г. № 4.

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МДОБУ «ДСКВ «Южный»  
г. Всеволожка  
от 16.12.2022г. № 253.

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

1.2. 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 отдельно 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 существуют комиссия по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера, материального поощрения работника и проведения тарификации (далее по тексту Комиссия 1) и по оценке качества работы педагогических работников (далее по тексту – Комиссия 2). Комиссии в своей деятельности руководствуются Положениями о своей деятельности.

## **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	1,9
Старший воспитатель	2,0
Заведующий хозяйством	1,55
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 ЗКУ	2,2
Бухгалтер 1КУ	1,95
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 1 .

**Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации  
ВК рассчитывается по формуле**

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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 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» и зафиксированным в трудовом договоре с заведующим учреждением. Размеры должностных окладов составляют:

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

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы), но не более 100% от должностного оклада.

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

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

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

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

недостижение средних по Всеволожскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

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

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера принимается Комиссией с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

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

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

пропорционально отработанному времени – премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы)).

4.5. 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**

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

4.7. 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).

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

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется следующим способом (Приложение № 1.1 - № 1.33):

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в разрезе должностей работников.

4.11. 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.

4.12. Комиссия 1 и Комиссия 2 проводит объективную оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника.

4.13. 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.

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

4.15. Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.13. Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы.

4.16. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.17. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.

### **Стимулирующая надбавка по итогам работы**

4.18. 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.

4.19. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника или в абсолютной величине (в рублях).

4.20. 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.

4.21. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются КПЭ и (или) критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с приложениями № № 1.1-1.33 к Положению.

4.22. 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**

4.23. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена работнику не более 100% должностного оклада в следующих случаях:

уборка большого объема листвы в осенний период, уборка большого количества снега после сильных снегопадов (дворник);

организация устранения последствий аварий в учреждении (рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания);

проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении (уборщик служебных помещений, младший воспитатель);

проведение текущей дезинфекции помещений учреждения дезинфицирующими средствами (младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья и ремонту одежды, кастелянша, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, заведующий хозяйством, кладовщик);

предоставление информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных (бухгалтер, заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, делопроизводитель, заведующий хозяйством);

организация и проведение в учреждении конкурсов, мероприятий и праздников различного уровня в соответствии с годовым планом работы (заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, педагогические работники);

изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол для утренников (педагогические работники, младший воспитатель);

выполнение заданий и поручений учредителя (заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения);

участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п. (заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, педагогические работники);

исполнение обязанностей секретаря педагогического совета, общего собрания работников, участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда (заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, делопроизводитель, завхоз);

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 (заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения, педагогические работники, делопроизводитель).

4.23.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ может быть выплачена воспитателю за срочность выполнения работ по продолжению образовательного процесса не более 30% стоимости среднегодового часовой ставки по данной должности.

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

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

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

4.27. Заведующий учреждением проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.23 Положения, и заявленному размеру премии.

4.28. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения с учетом того, что суммарный по учреждению объем премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать пяти процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.29. 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)**

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

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам, начиная с 35 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.

4.31. Конкретные размеры премияльных выплат к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом учреждения с учетом того, что суммарный по учреждению объем премияльных 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.

## **5. Материальная помощь**

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

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

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

на реабилитацию после перенесенного тяжелого заболевания включая COVID-19; смерти близкого родственника;

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

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

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

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

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

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения 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.

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 приложения.

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.

*Принято с учетом мнения  
представительного органа работников  
Протокол от 16.12.2022 №4*

Приложение № 1.1  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

№ п/п	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%
		Организация кружковой работы	30%
		Реализация различных образовательных проектов с обучающимися	20%
		Руководство реализацией передового педагогического опыта в Учреждении с целью повышения уровня качества образования обучающихся	7000 р.
		Руководство реализацией передового педагогического опыта в Учреждении с целью повышения уровня качества образования обучающихся	10%
		Наставничество с целью повышения качества работы с обучающимися	10%-20%
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), :	10%
		От 80-90%	20%
		От 90-95%	30%
		От 95-100%	
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 по итогам работы за 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	30% 10%	
		Организация кружковой работы	20%	
		Реализация различных образовательных проектов с обучающимися	7000 р.	
		Руководство реализацией передового педагогического опыта в Учреждении с целью повышения уровня качества образования обучающихся	10%	
		Наставничество с целью повышения качества работы с обучающимися	10%-20%	
		Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов с обучающимися общеразвивающих групп	20%	
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:	20%	
		Секретарь Член комиссии	10%	

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Зам.зав. по ВР \_\_\_\_\_

Зам.зав. по ВР \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Член комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Председатель проф. комитета \_\_\_\_\_

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

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	
		Пропущено дней одним ребенком по болезни ( дети старшего дошкольного возраста )	0,5-1 – 3 1,0-1,5- 2 1,5-2 - 1	
		Пропущено дней одним ребенком по болезни ( дети младшего дошкольного возраста)	1,0-1,5 - 3 1,5-2 – 2 2-2,5 - 1	
		Внедрение передового опыта по оздоровлению обучающихся	1	
		Отсутствие случаев детского травматизма, иных повреждений здоровья, обусловленных воздействием внешних факторов	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны всех участников образовательного процесса	1	
2	Соответствие предметно – развивающей среды образовательного учреждения требованиям законодательства	Создание обогащенной развивающей среды группы, кабинета для работы с обучающимися	1	
		Разработка приложений для работы с обучающимися к основным образовательным программам	3	
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Совместная практическая деятельность одаренного ребенка, родителей и педагогов	1	
		Кружковая работа с одаренными детьми	1	
5	Создание условий для инклюзивного образования обучающихся в Учреждении	Реализация комплекса мероприятий по инклюзивному образованию обучающихся	2	
6	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность	Участия родителей в совместных мероприятиях с обучающимися Учреждения (выставки, тематические занятия, оформление прогулочных участков, спектакли, спортивные мероприятия и т.д.)	1	
		Участие семей обучающихся в фестивалях и конкурсах	1	
		Мастер-классы для родителей и детей (законных представителей)	2	
	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях (очные)	В образовательном учреждении		
		Призер	1	
		Победитель	2	
		Муниципальные конкурсы		
		Призер	1	
		Победитель	2	
		Региональные конкурсы		
		Призер	2	
		Победитель	3	
		Всероссийские очные конкурсы		

		Призер	3	
		Победитель	4	
7	Ведение официальных страниц образовательного учреждения в социальных сетях, мессенджерах, телеграмм	Размещение актуальной достоверной информации о деятельности образовательного учреждения		
		ВКонтакте	1	
		Telegram	1	
8	Осуществление организационно – педагогической деятельности	Проведение обследования детей групп общеразвивающей направленности с целью определения дальнейшего образовательного маршрута.	1-10 детей - 1 11-20 детей – 2 21 и более - 3	
9	Функционирование системы мероприятий социального сотрудничества ( партнерства) с культурно – образовательными учреждениями города, района.	СОШ № 6 г. Всеволожска	1	
		МКУ "Всеволожская межпоселенческая библиотека"	1	
		Детская школа искусств им. Глинки г. Всеволожск	1	
		МДОБУ "ДСКВ№ 6"г. Всеволожска	1	
		Пожарная часть № 96 Главное управление МЧС России Ленинградской области Всеволожского района	1	
Количество отработанных дней				
Итого количество баллов				

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Зам.зав. по ВР \_\_\_\_\_

Зам.зав. по ВР \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Член комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Председатель проф. комитета \_\_\_\_\_

Приложение № 1.3  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев  
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей  
надбавки по итогам работы за год для младшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	Обслуживание прогулочного участка, закрепленного за группой	700-3200 руб (от нагрузки)
2.	Качество осуществления воспитательных функций	Одевание детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	
		Участие в осуществлении режимных моментов, воспитательно-образовательного процесса в младших группах	

**Форма отчета о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год для младшего воспитателя**

ФИО работника \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Баллы	Оценка деятельности
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	Обслуживание прогулочного участка, закрепленного за группой (профосмотр)	1	
2.	Качество осуществления воспитательных функций	Одевание детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	1	
		Участие в осуществлении режимных моментов в младших группах	1	
Количество отработанных дней				
Итого количество баллов				

Подпись \_\_\_\_\_

Завед. хоз-вом \_\_\_\_\_

Завед. хоз-вом \_\_\_\_\_

Медицинская сестра \_\_\_\_\_

Член комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Председатель проф. комитета \_\_\_\_\_

### 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
		Противоэпидемические и профилактические мероприятия в условиях карантина	1
2	Организация воспитательно-образовательной деятельности	Исполнение ролей в тематических занятиях в группах	1-3 баллов
		Помощь в организации открытых мероприятий с воспитанниками.	1 балл
		Помощь в организации родительских собраний	1 балл
3	Создание условий для благоприятного развития детей	Участие в подготовке группы и помещений к новому учебному году (покраска)	1-3 баллов
		Участие в подготовке территории к новому учебному году.	1-3 баллов
		Участие в подготовке территории к летне-оздоровительной компании ( цветники, озеленение, благоустройство)	1-3 баллов
		Работа с детьми ОВЗ и инвалидами в группах общеразвивающей направленности	1 балл
4	Организационная работа	Наставничество	1 балл
		Отсутствие обоснованных претензий со стороны потребителей и администрации	1 балл

**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	
		Противоэпидемические и профилактические мероприятия в условиях карантина	1	
2	Организация воспитательно-образовательной деятельности	Исполнение ролей в тематических занятиях в группах	1-3 баллов	
		Помощь в организации открытых мероприятий с воспитанниками.	1 балл	
		Помощь в организации родительских собраний	1 балл	
3	Создание условий для благоприятного развития детей	Участие в подготовке группы и помещений к новому учебному году (покраска)	1-3 баллов	
		Участие в подготовке территории к новому учебному году.	1-3 баллов	
		Участие в подготовке территории к летне-оздоровительной компании ( цветники, озеленение, благоустройство)	1-3 баллов	
		Работа с детьми ОВЗ и инвалидами в группах общеразвивающей направленности	1 балл	
4	Организационная работа	Наставничество	1 балл	
		Отсутствие обоснованных претензий со стороны потребителей и администрации	1 балл	
Количество отработанных дней				
Итого				

Подпись \_\_\_\_\_

Завед. хоз-вом \_\_\_\_\_

Завед. 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 по итогам работы для заведующего хозяйством**

№ 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.)	От 6000 до 16000 рублей
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей (в отношении лиц, работающих с ТМЦ или имеющих материальную ответственность)	
		Своевременное оснащение материально-технической базы учреждения	
2.	Организационная работа	Работа с договорами поставки, исполнителями услуг, с поставщиками	
		Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	
3.	Работа с информационными системами	Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	
		Работа в системе «Модуль ГИС» по ежемесячному заполнению энергодеклараций	
		Работа в РГИС «Энергоэффективность» по ежемесячному заполнению	
		Координатор дополнительного образования «Навигатор»	

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей**  
**надбавки по итогам работы за год для заместителя заведующего по воспитательной**  
**работе**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Основная (образовательная) деятельность	Подготовка педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	От 15 000 до 18 000 руб.
Организация и проведение конкурсов для педагогических работников и обучающихся в Учреждении			
Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников			
Работа в органе государственного общественного управления			
Организация и реализация инновационной деятельности в Учреждении			
Руководство реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми			
Ведение официального сайта			
2	Кадровая работа	Организация и ведение табеля учета рабочего времени. Регистрация выдачи листков по заработной плате педагогических работников.	

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки по итогам работы для заместителя заведующего по безопасности**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	8000 руб.
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период	
		Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	
2.	Организационная работа	Подготовка учреждения к началу нового учебного года (ПБ, ОТ)	

**ФОРМА**  
**представления информации о значениях показателей эффективности**  
**и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления**  
**премиальных выплат по итогам работы**  
**заместителей заведующего по безопасности**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Выполнение показателей
1.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	
		Отсутствие травматизма обучающихся в образовательном учреждении за отчетный период	
		Отсутствие нарушений действующего законодательства по результатам проверок контрольно-надзорных органов	
2.	Организационная работа	Подготовка учреждения к началу нового учебного года (ПБ, ОТ)	
Количество отработанных дней:			
Итого:			

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
 Подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022

Приложение № 1.8  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев  
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей  
надбавки по итогам работы за год для старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты в процентах к базовой части зарыботной платы работника
1.	Основная (образовательная) деятельность	Подготовка педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	10%
		Организация и проведение конкурсов для педагогических работников и обучающихся в Учреждении	10%
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников От 80-90%	10%
		От 91-95%	20%
		От 96-100%	30%
		Работа в органе государственного общественного управления	10
		Руководство инновационной деятельности в Учреждении	30%
		Руководство реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми	10%
Ведение официального сайта	20%		

**ФОРМА**

**представления информации о значениях показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы для старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты в процентах к базовой части заработной платы работника	Выполнение показателей
1.	Основная (образовательная) деятельность	Подготовка педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	10%	
Организация и проведение конкурсов для педагогических работников и обучающихся в Учреждении		10%		
Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников От 80-90% От 91-95% От 96-100%		10% 20% 30%		
Работа в органе государственного общественного управления		10		
Руководство инновационной деятельности в Учреждении		30%		
Руководство реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми		10%		
Ведение официального сайта		20%		
Итого:				

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Подпись

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022

Приложение № 1.9  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки деятельности для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год для главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Ведение экономической деятельности и планирования Организация и выполнение работы контрактного управляющего (подготовка документов к заявке на закупку, оформление контрактов, заполнение плана-графика, факты поствоков по контрактам.	33 000 руб
2.			
3.	Работа с информационными системами (далее – ИС)	ЕИС <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a> , АЦК <a href="http://goszakaz.lenobl.ru">goszakaz.lenobl.ru</a> , , Работа на сайтах АЦК финансы, АЦК Госзаказ, единая информационная система( ЕИС); ГМУ ( <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> ) Нф,jnf портал Госуслуг <a href="http://gosuslugi.ru">gosuslugi.ru</a> ,ФСС <a href="http://fss.ru">fss.ru</a> в сети Интернет	

Приложение № 1.10  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности результативности деятельности, критериев оценки**  
**деятельности для установления премии по итогам работы**  
**для главного бухгалтера за месяц**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Кадровая работа	Координация деятельности подчиненных работников или работников, выполняющих поручения	1000-15000
2.	Финансово - экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	Решение задач требующие значительной аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений	
		Регистрация и оформление договор в плане графике, обмен информации с поставщиками), работна на площадках гос.закупок)	
		Координация работы по родительской плате. Оформление документов на компенсацию части родительской платы	
3.	Эффективность труда работника	Соблюдение сроков предоставления строгой отчетности.	
		Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	
		Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ и др.)	
		Выполнение новых или нетиповых задач; характер (содержание) работ, например, нестандартные, редко повторяющиеся работы;	
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, комитета по образованию	

Приложение № 1.11  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности, критериев оценки**  
**деятельности для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за год**  
**для бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Достоверность (правильность) и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета	
		Отсутствие замечаний по соблюдению графика документооборота	
		Экономического анализ финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета, экономических отчетов	
		Координация работы по родительской плате	
		Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий, ФНС, ФСС, ПФ и др.)	
		Наличие отчетности по СЗВ-ТД	
2.	Организационная работа	Оформление документов на компенсацию части родительской платы	От 13000 руб. до 25 000руб.
		Подготовка документов для передачи в архив в том числе подшивка документов	
		Дополнительная работа по исполнению договоров в рамках действующего законодательства (сроки оплаты, действия и пр.)	
		Работа в комиссиях поступлению и выбытию активов, товарно-материальных ценностей, по инвентаризации и по списанию основных	
3.	Работа с информационным и системами	Работа на сайтах АЦК финансы, АЦК Госзаказ, единая информационная система (ЕИС); ГМУ bus.gov.ru	
		Работа на портале Госуслуг в сети Интернет (gosuslugi.ru, ФСС fss.ru)	
		Предоставление информации о компенсации части родительской платы для дальнейшего формирования Модуля ЕГИССО	
		За заполнение и сдачу отчета ЕФС-1	5000руб.

Приложение № 1.12  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности результативности деятельности, критериев оценки**  
**деятельности для установления премии по итогам работы за месяц для**  
**бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Финансово - экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	<p>Отсутствие замечаний и своевременное исполнение распоряжений, приказов, письменных указаний (поручений) заведующего, главного бухгалтера, исполнение заданий в установленные сроки</p> <p>Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по родительской плате, своевременная подготовка информации о наличии текущей задолженности по родительской плате; по оплате питания сотрудников</p> <p>Отсутствие нарушений порядка и сроков соблюдения законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения деятельности учреждения.</p> <p>Отсутствие замечаний по соблюдению сроков и своевременному начислению и выплате заработной платы работникам учреждения, отсутствие задолженности, штрафов и пеней по уплате налогов.</p>	1000- 10000руб.

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

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Сложность выполняемых работ	28 000 руб.
2.	Кадровая работа	Ведение документации по учету и движению кадров: - заполнение, учет и хранение трудовых книжек; - формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	
3.	Работа с информационными системами	- работа в системе АИС ЭДС, - официальном сайте учреждения - ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда и др., - СЗВ-ТД - ЕГИССО - Электронная школа - организация и ведение воинского учета - работа в программе 1 С Кадры - работа с электронными трудовыми книжками	

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателем эффективности и результативности деятельности, критерии оценки  
деятельности для установления премии по итогам работы за месяц  
для документововеда**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплат</b>
1.	Эффективность деятельности, исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний и обоснованных со стороны контролирующих организаций органов	От 1000-10 000 руб
		Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	
		За заполнение и сдачу отчета ЕФС-1	

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки**  
**деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по**  
**итогам работы за 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.)	3000 руб.
		Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций; сложность выполняемых работ	
		Координация деятельности подчиненных работников	
		Наставничество	
2.	Работа с информационными системами	- работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП	

## ПЕРЕЧЕНЬ

**показателем эффективности и результативности деятельности, критерии оценки  
деятельности для установления премии по итогам работы за месяц  
для шеф повара**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплат
1.	Эффективность деятельности, исполнительская дисциплина	Приготовление блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	От 1000-10 000 руб
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, подготовка к новому учебному году	
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	
		Работа в Рабочей группе ХАССП	
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания со стороны контролирующих организаций органов	

Приложение № 1.18  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Организационная работа	Приготовление блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	1000-4000 руб.
		Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, подготовка к новому учебному году	
		Отсутствие замечаний по организации санитарно-эпидемиологического режима в особых условиях	

Приложение № 1.19  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

## ПЕРЕЧЕНЬ

**показатель эффективности и результативности деятельности, критерии оценки  
деятельности для установления премии по итогам работы за месяц  
для повара**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, Обрнадзор, финансовые органы муниципального образования и др.)	От 1000-10000 руб.
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	

Приложение № 1.20  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**Кухонный рабочий**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей**  
**надбавки по итогам работы за год для кухонного рабочего**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	6000 руб.
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	

Приложение № 1.21  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности, критерии оценки**  
**деятельности для установления премии по итогам работы за месяц**  
**для кухонного рабочего**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Количество баллов
1.	Организационная работа	Помощь в приготовлении блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, подготовка к новому учебному году Отсутствие замечаний по организации санитарно- эпидемиологического режима в особых условиях	От 500- 10000 руб

Приложение № 1.22  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний по работе с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме продуктов питания в соответствии с документами по действующим контрактам на поставку продуктов питания Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПин к срокам реализации продуктов, условий их хранения и санитарно-гигиеническому состоянию кладовой	10000 руб.

Приложение № 1.23  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности, критерии оценки**  
**деятельности для установления премии по итогам работы за месяц**  
**для кладовщика**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Организационная работа	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году Сложность и особая значимость выполняемых работ (обеспечение санэпидрежима в особых условиях )	От 500 – 7000 руб.
2.	Работа с информационными системами	Работа в группе ХАСПП, ведение электронной документации по системе ХАСПП Введение достоверной информации в установленные сроки в системе «Меркурий»	

Приложение № 1.24  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей**  
**надбавки по итогам работы за год для уборщика служебных помещений**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Сложность выполняемых работ, например, сложность уборки помещения включая условия уборки в период карантинных мероприятий	6000руб.

Приложение № 1.25  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	<p>Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.)</p> <p>Отсутствие замечаний по учету товарно-материальных ценностей</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны работников учреждения, руководителя, гл. бухгалтера</p> <p>Оперативное устранение нестандартных ситуаций;- выполнение новых и нетиповых задач</p>	6000 руб.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев**  
**оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей**  
**надбавки по итогам работы для**  
**рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1	Эффективность деятельности	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, началу отопительного сезона, новому учебному году	1000 руб.-2000руб
2	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.)	
		Своевременный и качественный ремонт оборудования, малых форм и ограждения на территории	
		Выполнение новых или нетиповых задач	

Приложение № 1.27  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев  
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей  
надбавки по итогам работы за год для машиниста по стирке и ремонту белья**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор и др.) Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения; Выполнение новых или нетиповых задач;	6000 руб.

Приложение № 1.28  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Постоянное взаимодействие с работниками, постоянное взаимодействие с разработчиками программного обеспечения в образовательной деятельности	1000 руб.
		Консультативная помощь в приобретении интерактивного оборудования	

Приложение № 1.29  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Значение</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество выполненных работ	Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	6000 руб

Приложение № 1.30  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев  
оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей  
надбавки по итогам работы для оператора хлораторной установки**

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (Роспотребнадзор, и др.)  Дополнительная ответственность, например, работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	6000руб.

Приложение № 1.31  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

№ 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.);	От 2000 руб до 4000 руб.	
		Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, администрации		
2.	Работа с информационными системами	Электронный документооборот		
		Электронный документооборот		
3.	Организационная работа	Участие в производственном контроле Учреждения		

Приложение № 1.32  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

### ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления стимулирующей надбавки по итогам работы 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 руб.- 2500руб
		Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг, руководителя	

Приложение № 1.33  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

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

№ п/п	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты
1.	Качество выполненных работ	Отсутствие замечаний со стороны потребителей услуг, работников учреждения	6000 руб.

**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

Приложение № 1.35  
к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом учреждения  
16. 12. 2022 г. № 253

**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.