

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 27»
(МДОУ «Детский сад № 27»)

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
(протокол от 28.08.2020 № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Детский сад № 27»
от 31.08.2020 № 106

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 27»(далее – учреждение).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в постановлении администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 27июля 2020 года № 733 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области».

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

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера региональным соглашением по Ленинградской области минимальной заработной платы.

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

2.Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников иповышающих коэффицентов к ним.

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением об оплате труда работников ДОУ.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее -ПКГ,КУ)

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутриодной ПКГ, одного КУ недопускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, недопускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению №1 к настоящему Положению;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению №2 к настоящему Положению;
- по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения №3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения №3 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам ($ДО_i$) (окладам, ставкам заработной платы) работников применяются повышающий коэффициент специфики территории ($КТ_i$) и повышающий коэффициент уровня квалификации ($КК_i$), значения которых, определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам по повышающим коэффициентам ($ВК_i$) к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения (2.9.), определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$

$ДО_i$ – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника (расчетная величина * межуровневый k -т);

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации и для i-го работника (квалификационная категория, почетные звания, ученая степень);

КТ_i– повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника (1,0 для Ленинградской области)

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10.Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

2.11.Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i, \text{ где:}$$

КВ_i–надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i -надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12.Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	Высшая категория	0,30
	Первая категория	0,20
	Вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13.Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание: "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; Звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; Звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

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

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДО_u = \frac{\sum (МДО(оп)_i \times ШЧ(оп)_i)}{\sum ШЧ(оп)_i}, \text{ где:}$$

СДО_у - СДО в-м учреждении;

МДО(оп)_{иу} – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников у-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{иу} – штатная численность работников у-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности и условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере -20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5- 3.7 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, ниже размеров, установленных приложением 4 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.1. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются: работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

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

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

4.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности). (приложение №5).

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

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

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

4.6. 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, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

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

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

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

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

4.7. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается Приложением № 6 к данному положению.

4.8. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения работника, определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

При балльной оценке премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла равна 1 % от расчётной величины.

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением №6, устанавливаются на основании:

- информации, предоставляемой работником по форме в соответствии с приложением №6;
- расчётов комиссии по оплате труда.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.9. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) 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 (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением. (Приложение № 6)

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждения.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) 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.

4.16. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) ответственных работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работника за оперативности качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательном порядке.

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

4.17. 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 100 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Сказанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается до 100% при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

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.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных 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 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

МДОУ «Детский сад № 27»

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников МДОУ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(p) + \Phi(n), \text{ где:}$$

$\Phi(p)$ — годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

$\Phi(n)$ — годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ определяется по формуле:

$$\Phi_{(n)} = (12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД}) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК}, \text{ где:}$$

МДО_i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК_i – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ;

ПК_i – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.8 настоящего Положения;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, непредусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 4 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

Значения показателей КК, ПК_i, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.17, 4.19, 4.21 и 5.3 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом образования.

6.6. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, определяется один раз в год и закрепляется в тарификационных списках.

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по
общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, хлораторщик, иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н.	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,10
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; водитель, повар	1,20

**Приложение №2
к Положению**

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	2-й КУ	заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 11 внутри должностная категория	1,55

Приложение №3

к Положению

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	младший воспитатель:	
		с высшим образованием	1,50
		Безвысшего образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75
		Безвысшего образования	1,45
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
		с высшим образованием	1,90
		Безвысшего образования	1,60

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог (дефектолог); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог- организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель, тьютер

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядку установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

Приложение №4 к Положению

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение Работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке зарплатной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (1)	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (2)	20

1. Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя

из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящей на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, 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 водителям, помощникам воспитателя, 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 обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

Приложение №5 к Положению

Показатели оценки эффективности деятельности работников ДОУ

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностного оклада</i>	<i>Примечание</i>
1	Интенсивность и высокое качество труда: - заместителя заведующего по УВР, - заведующего хозяйством, - делопроизводителя	0 – 100%	
2	Работа в группе раннего возраста	0 – 30%	
3	Подготовка к ОД вне рабочего времени		подготовка и проведение родительских собраний, совместных мероприятий, участие в методических мероприятиях ДОУ и др.
4	Работа в АИС ЭДС	0 – 30%	
5	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ДОУ	0 – 100%	
6	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	0 – 30%	
7	Работа по охране труда и технике безопасности	0 – 25%	
8	Работа по ГО и ЧС	0 – 25%	
9	Работа по антитеррористической защищённости	0 – 25%	

10	Методическая работа с кадрами, руководство методическим объединением	0 – 50%	
11	Выполнение функций секретаря педагогического совета, общего собрания работников	0 – 20%	
12	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего	0 – 100%	показатель качества работы делопроизводителя

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников МДОУ
«Детский сад № 27»
по должностям:
«Воспитатель»**

№ п/п	Показатель	Размер в баллах	Периодичность выплаты	Примечания
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО.			
	1.1 Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 – 30	По факту	
	1.2 Оформление развивающей предметно-пространственной среды в группе, залах, кабинетах, прогулочных участков, лестничных проёмов	0 – 30	По факту	
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
	2.1 Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе. Посещаемость составляет:	0 – 20	ежемесячно	
	– дошк. возр. 80% – 100%	20		
	– ранний возр. 75% – 100%	20		
	– дошк. возр. 75% – 79%	15		
	– ранний возр. 70%- 74%	15		
	2.2 Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ):	0 – 5	ежемесячно	
	– до 2-х случаев заболевания по дошкольному возрасту	5		

	– до 3-х случаев по раннему возрасту			
	– до 3-х случаев заболевания по дошкольному возрасту	3		
	– до 4-х случаев по раннему возрасту			
	– увеличение уровня заболеваемости	0		
	2.3 Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
	2.4 Работа с детьми с ОВЗ	0 – 20	ежемесячно	
3	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
	3.1 Наличие авторских публикаций:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
	3.2 Обучение на КПК (вне графика)	0 – 5	по факту	
	3.3 Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
	3.4 Участие педагогов в профессиональных конкурсах	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
	3.5 Включенность педагога в инновационную работу	0 – 50	по факту	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов.

				Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
	3.6 Наставничество	0 – 10	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трёх лет (наличие плана работы, отчётных материалов, конспектов и др.
4	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня			
	4.1 Очное (заочное) участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
5	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса			
	5.1 Эффективность работы с родителями	0 – 40	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведённых с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями, качество, содержание, эстетичность, сменяемость наглядной информации).
	5.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 – 5	ежемесячно	
6.	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, работе	0 – 20	по факту	

	комиссий ДОУ, методических советов, объединений			
7.	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление отчётов в соответствии с современными требованиями	0 – 25	ежемесячно	
8.	Участие в общественной жизни ДОУ	0 – 50	по факту	Работа по дополнительным образовательным направлениям. Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.). Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ. Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений ДОУ, клумб, встрече гостей, делегаций и пр.
9.	Качество работы с воспитанниками			
	9.1 Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 – 50	ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерных презентаций, использование инновационных методик, технологий, подготовка детей к мероприятиям, качество подготовки и проведения праздников, развлечений и др. мероприятий: исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутики, масштаб мероприятия и др.
	9.2 Адаптация воспитанников	0 – 25	по факту	Качество проведения адаптационного периода
	9.3 Ведение кружковой работы	0 – 20	по факту	
	9.4 Работа с одарёнными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 – 20	по факту	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими

				способностями; Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; Положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)
	9.5 Работа в группах кратковременного пребывания	0 – 30	по факту	
	9.6 Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина	0 – 15	ежемесячно	
10.	Сложность и напряжённость в работе	0 – 70	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных, напряжённость работы при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.

«Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО.			
	1.1 Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 – 30	ежемесячно	
	1.2 Оформление развивающей предметно-пространственной среды в группе, залах, кабинетах, прогулочных участков, лестничных проёмов	0 – 30	ежемесячно	
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
	2.1 Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ	0 – 5	ежемесячно	

	(группы ДОУ) во время образовательного процесса			
	2.2 Работа с детьми с ОВЗ	0 – 20	ежемесячно	
3	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
	3.1 Наличие авторских публикаций:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
	3.2 Обучение на КПК (вне графика)	0 – 5	по факту	
	3.3 Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
	3.4 Участие педагогов в профессиональных конкурсах	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
	3.5 Включенность педагога в инновационную работу	0 – 50	по факту	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
	3.6 Наставничество	0 – 10	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трёх лет

				(наличие плана работы, отчётных материалов, конспектов и др.
4	Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня			
	4.1 Очное (заочное) участие воспитанников ДООУ, (группы ДООУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДООУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
5	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса			
	5.1 Эффективность работы с родителями	0 – 40	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведённых с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями, качество, содержание, эстетичность, сменяемость наглядной информации).
	5.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 – 5	ежемесячно	
6.	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДООУ, работе комиссий ДООУ, методических советов, объединений	0 – 20	по факту	
7.	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление отчётности в соответствии с современными требованиями	0 – 25	ежемесячно	
8.	Участие в общественной жизни ДООУ	0 – 50	по факту	Работа по дополнительным образовательным направлениям.

				<p>Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.).</p> <p>Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.</p> <p>Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений ДОУ, клумб, встрече гостей, делегаций и пр.</p>
9.	Качество работы с воспитанниками			
	9.1 Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 – 50	ежемесячно	<p>Разработка и использование в работе проектов, компьютерных презентаций, использование инновационных методик, технологий, подготовка детей к мероприятиям, качество подготовки и проведения праздников, развлечений и др. мероприятий: исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутики, масштаб мероприятия и др.</p>
	9.2 Адаптация воспитанников	0 – 25	по факту	Качество проведения адаптационного периода
	9.3 Ведение кружковой работы	0 – 20	по факту	
	9.4 Работа с одарёнными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 – 20	по факту	<p>Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями;</p> <p>Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей;</p> <p>Положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)</p>
	9.5 Работа в группах кратковременного пребывания	0 – 30	по факту	
	9.6 Качественное	0 – 15	ежемесячно	

	выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина			
10.	Сложность и напряжённость в работе	0 – 70	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных, напряжённость работы при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.

«Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР)»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Повышение уровня профессиональной компетенции	0 – 5	по факту	Обучение на КПК (вне графика)
2	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
– международный уровень	0 – 30			
3	Эффективность работы с кадрами	0 – 15	по факту	Соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций; Эффективность контрольной деятельности
4	Авторские публикации:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
5	Участие в общественной жизни ДОУ; работа на повышение авторитета и	0 – 50	по факту	Ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом

	имиджа ДОУ			(школой, библиотекой...) Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ. Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений ДОУ, клумб, встрече гостей, делегаций и пр.
6	Участие в коллегиальных органах управления ДОУ, работе комиссий ДОУ, методических объединений	0 – 20	по факту	
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
8	Сложность и напряжённость в работе	0 – 50	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных
9	Организация инновационной работы	0 – 50	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
10	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина	0 – 10	ежемесячно	

«Младший воспитатель»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 15	ежемесячно	
2	Активное участие в мероприятиях	0 – 50	по факту	Выполнение

	ДОУ			организационных, методических и административных поручений. Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ
3	Качество соблюдения СанПиН	0 – 10	ежемесячно	
4	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 10	ежемесячно	
5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	ежемесячно	
6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
7	Исполнительская дисциплина	0 – 10	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДОУ	0 – 10	по факту	

«Заведующий хозяйством»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – 10	ежемесячно	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – 10	ежемесячно	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – 10	ежемесячно	
4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 10	ежемесячно	
5	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году, летнему периоду и т.п.	0 – 20	ежемесячно	
6	Работа ДОУ без аварийных ситуаций	0 – 5	ежемесячно	
7	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов и администрации ДОУ в текущем	0 – 10	по факту	

	периоде			
8	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
9	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.

«Дворник»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 10	ежемесячно	
2	Оперативность выполнения поручений заведующего хозяйством ДОУ	0 – 10	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
4	Отсутствие травмирования на участке (по вине дворника)	0 – 5	ежемесячно	
5	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, обкос территории, листва)	0 – 15	ежемесячно	
6	Обеспечение пропускного режима	0 – 5	ежемесячно	
7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДОУ	0 – 10	по факту	
9	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	

«Уборщик служебных помещений»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0 – 10	ежемесячно	
2	Оперативность выполнения поручений заведующего хозяйством ДОУ	0 – 10	ежемесячно	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 5	ежемесячно	
4	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
5	Обеспечение пропускного режима	0 – 5	ежемесячно	
6	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 5	ежемесячно	
7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	ежемесячно	
8	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Качественный текущий ремонт систем отопления, водоснабжения и канализации; оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0 - 20	ежемесячно	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 5	ежемесячно	
3	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего	0 – 30	по факту	

	процесса			
4	Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ	0 – 50	по факту	

**«Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик»,
Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Качество соблюдения СанПиН	0 – 5	ежемесячно	
2	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 10	ежемесячно	
3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	ежемесячно	
4	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	ежемесячно	
5	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
6	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0 – 10	ежемесячно	
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов и администрации ДОУ в текущем периоде	0 – 10	по факту	

«Делопроизводитель»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений заведующего ДОУ	0 – 10	ежемесячно	

2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
4	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 – 10	ежемесячно	Высокий уровень исполнительской дисциплины (оформление приказов, личных дел, составление графика отпусков, учёт входящей и исходящей документации, подготовка отчётов и другой документации)

**Приложение №6
к Положению**

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____

Должность _____

Дата: _____

№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов работника	Кол-во баллов комиссии	Примечание
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			