

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №13»**

**РАССМОТРЕНО**

**Утверждено**

**Общим собранием работников**

**Приказом от 01.09.2020.№ 62/1**

**Протокол от 01.09.2020 №1**

**Положение о системе оплаты труда работников  
МДОУ «Детский сад №13»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад №13» (далее - учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

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 решении совета депутатов муниципального образования Волосовский район Ленинградской области от 20 мая 2020 года № 57 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается правовым актом структурного подразделения администрации муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области, исполняющим функции и полномочия учредителей муниципальных учреждений (далее — уполномоченный орган).

1.3. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

**2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников,

относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения — правовыми актами уполномоченного органа.

2.3. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) 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) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

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

2.4. 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.

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

2.6. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Волосовский район 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 2.2 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.

2.7. 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;

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

2.9. 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;

2.10. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

$ДО_i$  — должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы

для *i*-го работника;

КК<sub>*i*</sub> — повышающий коэффициент уровня квалификации для *i*-го работника;

КТ<sub>*i*</sub> — повышающий коэффициент специфики территории для *i*-го работника.

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:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i$$

где:

КВ<sub>*i*</sub> -надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для *i*-го работника;

ПЗ<sub>*i*</sub> - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для *i*-го работника;

УС<sub>*i*</sub> -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, классность	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 и (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
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен—ведущий)	0,10

Надбавка применяется со дня 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.

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается локальными нормативными актами учреждений в размере не менее:

Степень секретности сведений, иные условия	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада)
"Особой важности"	50
"Совершенно секретно"	30
"Секретно " при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10

"Секретно" беа проведения проверочных мероприятий	5
---	---

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (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.

3.3. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 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 условий труда	Надбавка, проц. 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

3.4. 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.

3.5. 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.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

3.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.7. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 приложение 3 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.8. 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.

3.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5 — 3.8 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 7 к настоящему Положению.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

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

4.2. 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) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: работникам учреждения - по итогам работы учреждения, и (или)по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника — ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения работника (приложение №2) и критериев оценки деятельности работника (далее — КПЭ, критерии оценки деятельности) (приложение №1).

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

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

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.

4.7. 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, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

в) прозрачность — формулировка (описание) КПЭ предполагает



однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

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

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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

в процентном отношении к сумме минимального должностного оклада;

на основе бальной оценки.

При бальной 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 определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.10. 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 (структурного подразделения, филиала, 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.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.12. 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.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал — в случае определения размера надбавки по итогам работы за ответный 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).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным

актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждением, до сведения руководителей учреждений — уполномоченным органом.

4.16. 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.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочные) работ работникам учреждения осуществляются по решению

руководителя учреждения, а для руководителя учреждения — по решению уполномоченного органа.

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

4.18. 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 процентов 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.

4.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям): к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

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

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

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

4.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 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 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

## **6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

### **МДОУ «Детский сад №13»**

Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее МКУ) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \Phi(p) + \Phi(n) ,$$

где:

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

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

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

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

где:

$\text{МДО}_i$  — 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;

$\text{КТ}_i$  — повышающий коэффициент специфики территории по  $i$ -й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

$\text{КК}_i$  — плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей  $i$ -й штатной единице МКУ;

$\text{ПК}_i$  — 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, 3.10 — 3.13 настоящего Положения;

$\text{РК}$  — расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

$\text{КД}$  — расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении б 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<sub>і</sub>, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.2. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.18, 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 и (или) правовым актом уполномоченного органа, 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 уполномоченными органами.

**1. Премияльные выплаты по итогам работы работников ДОУ**

№ п/п	Показатель	Выплаты от должностного оклада, с учетом количества ставок	Периодичность выплаты	Примечание
1.	Работа в АИС ЭДС	0 -30%	ежемесячно	
2.	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ОУ	0 - 100%	ежемесячно	
3.	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	20%	ежемесячно	
4.	Работа в группах кратковременного пребывания	0-30%	ежемесячно	
5.	Работа по охране труда и технике безопасности	0-25%	ежемесячно	
6.	Работа по ГО и ЧС	0-25%	ежемесячно	
7.	Работа по антитеррористической защищенности	0-25%	ежемесячно	
8.	Дополнительная работа, не входящая в круг обязанностей	0 - 100%	ежемесячно	<i>например: составление меню</i>
9.	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего	0- 100%	ежемесячно	<i>делопроизводитель</i>

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Воспитатель»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечания
1.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	0 - 6	ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО
2.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0 - 2	по факту	
3.	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	уровень МДОУ	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
4.	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0 - 5	ежемесячно	- посещаемость от 80 до 100% - 5б. д/гр - <u>ранний возраст</u> 75% - 100% - 5б. - посещаемость от 75% до 79% - 3б. д/г - <u>ранний возраст</u> 70% - 74% - 3б.
5.	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ)	0 - 5	ежемесячно	Снижение уровня или на том же уровне - 5 баллов, увеличение уровня заболеваемости - 0 баллов
6.	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
7.	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, на интернет- сайтах, сайте ДОУ	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет- сайты 5 б - районные издания 2б – сайт ДОУ
8.	<b>Очное</b> участие воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	

	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
9.	Наставничество	0 - 5	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.
10.	Участие в общественной жизни ДОУ	0 - 5 баллов	по факту	Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, ДК и т.д.). Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
11.	Продуктивное участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ (педагогический совет, совет учреждения), методических объединениях, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования. Выполнение функций секретаря педсовета, общего собрания.	0 - 5	по факту	
12.	Методическая работа с кадрами ДОУ, руководство методическим объединением (КМО)	0-5	по факту	
13.	Эффективность работы с родителями	0 - 5	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий с активным привлечением родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями.
14.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 - 2	ежемесячно	
15.	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 - 5	ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерных презентаций, использование инновационных методик, технологий, адаптация воспитанников. Вариативные формы обучения (в виде кружка, например)
16.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: -обеспечение удовлетворения образовательных	6 баллов	по факту	При наличии Программы, плана, мониторинга.



	<p>потребностей детей с индивидуальными творческими способностями;</p> <p>-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей;</p> <p>- положительная динамика личностного развития воспитанников</p>			
17.	Сложность и напряжённость в работе	0 - 10	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включенных в перечень должностных
18.	Включённость педагога в инновационную работу	0 – 4	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО, семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
19.	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0 – 2	ежемесячно	
20.	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
21.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	
22.	Работа с детьми с ОВЗ	0 - 2	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечания
1.	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в музыкально-спортивном зале ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0 - 6	ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС музыкально-спортивного зала 6 б – создание среды в музыкально-спортивном зале и в групповых помещениях ДОУ в соответствии с ФГОС
2.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: обучение на КПК (вне графика)	0 - 2	по факту	
3.	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 - 8	по факту	
	уровень МДОУ	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
4.	Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	0 - 10	ежемесячно	в период реализации
5.	Работа с детьми с ОВЗ	0 – 2	ежемесячно	
6.	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0 - 1	ежемесячно	
7.	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, на интернет- сайтах, сайте ДОУ	0 - 10	по факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет- сайты 5 б - районные издания 2б – сайт ДОУ
8.	Очное участие воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня		по факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
9.	Наставничество	0 - 5	ежемесячно (при наличии молодых)	наличие плана работы, отчетных материалов,

			специалистов)	конспектов и др.
10.	Участие в общественной жизни ДОУ	0 - 5 баллов	по факту	взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, ДК и т.д.) Реализация и разработка совместных с другими педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ
11.	Продуктивное участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ (педагогический совет, совет учреждения), методических объединениях, в коллегиальных органах управления муниципальной системы образования. Выполнение функций секретаря педсовета, общего собрания.	0 - 5	по факту	
12.	Методическая работа с кадрами ДОУ, руководство методическим объединением (КМО)	0-5	по факту	
13.	Эффективность работы с родителями	0 - 5	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников
14.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 - 2	ежемесячно	
15.	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 - 5	ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерные презентации, использование инновационных методик, технологий, адаптация воспитанников
16.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: -обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; -осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; - положительная динамика личностного развития воспитанников	6 баллов	по факту	При наличии Программы, плана, мониторинга.
17.	Сложность и напряжённость в работе	0 - 10 баллов	по факту	Выполнение дополнительных

				обязанностей, не включенных в перечень должностных
18.	Включённость педагога в инновационную работу	0 – 4	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО, семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
19.	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0 – 2	ежемесячно	
20.	Исполнительская дисциплина	0 - 2	ежемесячно	
21.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 - 2	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Младший воспитатель», «Делопроизводитель»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Примечания</b>
П. 1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 2	ежемесячно	
П. 2	Активное участие в мероприятиях ДОУ. Выполнение организационных, методических и административных поручений	0 – 2	по факту	
П. 3	Качество соблюдения СанПиН	0 – 2	ежемесячно	
П. 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 – 2	ежемесячно	
П. 5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	по факту	
П. 6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 2	ежемесячно	
П. 7	Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ	0 – 2	по факту	
П. 8	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Завхоз»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Примечание</b>
П. 1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – 1	ежемесячно	
П. 2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – 1	ежемесячно	
П. 3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – 1	ежемесячно	
П. 4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 1	ежемесячно	
П. 5	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году	0 – 1	ежемесячно	
П. 6	Работа ДОУ безаварийных ситуаций	0 – 1	ежемесячно	
П. 7	Работа по озеленению и благоустройству ДОУ	0 – 1	по факту	
П. 8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирурующих органов в текущем периоде	0 – 1	по факту	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Дворник»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Примечание</b>
П.1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0-2	ежемесячно	
П.2	Оперативность выполнения поручений руководителя и завхоза ДОУ	0-1	ежемесячно	
П.3	Работа по озеленению помещения и территории ДОУ	0-1	ежемесячно	
П.4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботники, подготовка к мероприятиям)	0-1	ежемесячно	
П.5	Отсутствие травмирования воспитанников на участках ДОУ	0-1	ежемесячно	
П.6	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос)	0-1	ежемесячно	
П.8	Качественное выполнение работы	0-1	ежемесячно	
П.9	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	
10	Эффективное использование и экономия, энерго и водоресурсов	0-1	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Уборщик служебных помещений»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Примечание</b>
П. 1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0 – 2	ежемесячно	
П. 2	Оперативность выполнения поручений руководителя и завхоза ДОУ	0 – 1	ежемесячно	
П. 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
П. 4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботники, подготовка к мероприятиям)	0 – 1	ежемесячно	
П. 5	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 2	ежемесячно	
П. 6	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 1	ежемесячно	
7	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Примечание</b>
П. 1	Качественный текущий ремонт оборудования групповых и уличных площадок и пр. оборудования	0 - 2	ежемесячно	
П. 2	Оперативность выполнения поручений руководителя и завхоза ДОУ	0 – 1	ежемесячно	
П. 3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 3	ежемесячно	
П. 4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0 – 4	ежемесячно	
5	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников ДОУ по должности «Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик», Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша»**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Величина балла</b>	<b>Периодичность Выплаты</b>	<b>Примечание</b>
П. 1	Качество соблюдения СанПиН	0 – 2	ежемесячно	
П. 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 – 2	ежемесячно	
П. 3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 2	ежемесячно	
П. 4		0 – 2	ежемесячно	
П. 5	Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ	0 – 2	по факту	
П. 6	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0 – 2	ежемесячно	
7	Исполнительская дисциплина	0 – 2	ежемесячно	