

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
Протокол от 30.09.2020 г. № 2
Учено мотивированное мнение
выборного органа первичной профсоюзной
организации
Председатель профсоюзной организации: Филиппова



УТВЕРЖДЕНО приказом
№ 118
Заведующий О.Г. Скородумова

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

г. Кириши
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального учреждения (далее работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования.

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 решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020 г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области (далее по тексту – Комитет по образованию), в диапазоне от 1 до 5.

1.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, а также на сайте Учредителя.

1.4. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат должна составлять с 01 января 2020 года не менее 12 800,00 рублей.

1.5. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств учреждения, предусмотренных по статье 211 «Заработная плата».

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовым актом Комитета по образованию с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителя 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 ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

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 раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, 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.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются

- по общеотраслевым профессиям рабочих:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
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; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
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;	1,2

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	кассир;	1,20
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2-й КУ	заведующий хозяйством;	1,55
	3-й КУ	заведующий производством (шеф-повар);	1,70
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	бухгалтер;	1,95

- по должностям работников образования:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	3-й КУ	Воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих 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:

2.8.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок 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 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8.2. 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 отдельно по полугодиям учебного года.

2.8.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются Комитетом по образованию.

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

2.8.5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_i – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника учреждения;

РДО_i – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением. Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) 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_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – 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 следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
территория Ленинградской области (прочие работники)	1,0

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

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

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

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

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

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

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

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Комитетом по образованию 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 должностного оклада руководителя учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителя, осуществляется в порядке, установленном Комитетом по образованию.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителя 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 заместителя 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:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij} ,$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу:

Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
Дошкольные образовательные организации;	Воспитатель (включая старшего); инструктор по физкультуре; музыкальный руководитель;

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

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности:

Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям (максимальное значение включается в диапазон)	Группа по оплате труда
Дошкольные образовательные	более 150	III
	от 100 до 150	IV

организации	от 50 до 100	V
	менее 50	VI

2.18.1. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления:

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом Комитета по образованию на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.20. К должностным окладам руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. 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.

3.2. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

должность	Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы, дополнительный оплачиваемый отпуск)
Шеф-повар	класс 3.2	Повышенная оплата труда в размере 12% ставки от должностного оклада (Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней. (Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ)
Повар	класс 3.2	Повышенная оплата труда в размере 12% ставки от должностного оклада (Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней. (Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ)
Кухонный рабочий	Класс 3.1	Повышенная оплата труда в размере 12% ставки от должностного оклада (Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ)

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 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4. Единовременные надбавки стимулирующего характера

4.1. Надбавка стимулирующего характера устанавливается постоянным работникам к должностному окладу, получившим грамоты и благодарности (всех типов и видов): за заслуги и достижения в воспитании, образовании, науке, экономике

- Грамоты или благодарности от Комитета по образованию Киришского муниципального района в размере: грамота – 3500 рублей, благодарность - 1500 рублей;

- Грамоты или благодарности от Администрации МО Киришский муниципальный район в размере: грамота – 5000 рублей, благодарность - 2000 рублей;
- Грамоты или благодарности регионального уровня в размере: грамота –6000 рублей, благодарность - 4000 рублей;

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. 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.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, 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).

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

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

5.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 5.2. и 5.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

5.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

5.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

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

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно 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 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 и утвержденных распоряжением Комитета по образованию от 10.09.2020г. №153.

5.7.1. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности педагогическим работникам (воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре):

Наименование должности	Показатели критериев для стимулирующих выплат	Баллы	Периодичность
------------------------	---	-------	---------------

Педагогический состав	Исполнительская дисциплина	0-5	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Выполнение муниципального задания	0-5	Ежемесячно
	Превышение нормативной наполняемости	0-3	Ежемесячно
	Отсутствие задолженности по родительской плате	0-2	Ежемесячно
	Удовлетворенность качеством образования (отсутствие обоснованных жалоб)	0-1	Ежемесячно
	Обеспечение безопасности участников образовательных отношений (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	0-1	Ежемесячно
	Обеспечение реализации ФГОС	0-3	Октябрь, ноябрь, апрель, май.
	Организация работы с детьми-инвалидами и с ОВЗ	0-10	Ежемесячно
	Участие воспитанников, под руководством педагога, в конкурсах различного уровня:		Ежемесячно
	✓ учреждения;	2	
	✓ муниципальном;	4	
	✓ областном;	6	
✓ всероссийском;	8		
✓ международном.	10		
Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях, совещаниях:		Ежемесячно	
✓ на уровне района;	2-4		
✓ на областном уровне;	4-6		
✓ на всероссийском и международном уровне	6-10		
Организация и проведение специальной оздоровительной работы	0-10	Ежемесячно	
Эстетические условия внутренних помещений и прилегающих территорий.	0-2	Ежеквартально	
Привлечение внебюджетных средств на развитие организации.	0-5	Ежемесячно	
Вакцинация учащихся	0-3	Сентябрь, октябрь	

5.7.2. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности младшим воспитателям, поварам, кухонным рабочим, кладовщику, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, оператору хлораторной установки, слесарю-ремонтнику:

Младший воспитатель	Исполнительская дисциплина	0-5	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Выполнение муниципального задания	0-5	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-6	Ежемесячно

	Участие в различных мероприятиях	0-10	Ежемесячно
	Эстетические условия внутренних помещений и прилегающих территорий.	0-2	Ежеквартально

Работники пищеблока и прачечной	Исполнительская дисциплина	0-3	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-15	Ежемесячно
	Планирование и ведение процесса приготовления. Контроль качества готового продукта.	0-3	Ежемесячно
	Сохранность оборудования	0-2	Ежемесячно
	Участие в различных мероприятиях	0-10	Ежемесячно
Уборщик служебных помещений, уборщик бассейна	Исполнительская дисциплина	0-3	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-15	Ежемесячно
	Участие в различных мероприятиях	0-10	Ежемесячно
Дворник	Исполнительская дисциплина	0-3	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-15	Ежемесячно
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Исполнительская дисциплина	0-3	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-15	Ежемесячно
Слесарь - ремонтник	Исполнительская дисциплина	0-3	Ежемесячно
	Выполнение особо важных заданий и поручений	0-30	Ежемесячно
	Увеличение объема работ	0-15	Ежемесячно

5.7.3. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности заместителю заведующего по воспитательной работе, заместителю заведующего по безопасности:

Заместитель заведующего по воспитательной работе и заместитель заведующего по безопасности	Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, совещаниях различного уровня.	0-5	Ежемесячно
	Повышение профессиональной квалификации педагогов учреждения (помощь в оформлении документации, консультации и т.д.).	0-3	Ежемесячно
	Представление опыта работы в печатных изданиях, интернет - сообществах, научно-методических объединениях, конференциях: - на уровне района; - на областном уровне; - на всероссийском и международном уровне	1 2 3	Ежемесячно
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных претензий и жалоб. Поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.	0-3	Ежемесячно

	Ведение АИС, сопровождение и ведение сайта МДОУ.	0-5	Ежемесячно
	Осуществление экспериментальной и инновационной работы в организации.	0-5	Ежемесячно
	Подготовка открытых мероприятий различного уровня.	0-5	По плану
	Выполнение особо важных заданий и поручений, за расширение объёма выполняемых работ.	0-10	Ежемесячно
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, ГО и ЧС. Ведение документации: ГО и ЧС, ПДД.	0-4	Ежемесячно
	Обеспечение безопасности участников образовательных отношений (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за отчетный период.	0-4	Ежемесячно
	Организация закупок.	0-3	Ежеквартально
	Исполнительская дисциплина	0-4	Ежемесячно

5.7.4. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности заведующему хозяйством:

Заведующий хозяйством	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями, выполнение особо важных заданий и поручений	0-10	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, администрации МДОУ.	0-6	Ежемесячно
	Отсутствие просрочек при сдаче всех видов	0-10	Ежемесячно
	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ. Своевременный и надлежащий контроль за проводимыми работами.	0-10	Май-август
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС. Соблюдение требований	0-6	Ежемесячно
	Исполнительская дисциплина	0-5	Ежемесячно
	Своевременная инвентаризация имущества учреждения и списание части, пришедшей в негодность. Сохранность имущества.	0-6	Ежемесячно

5.7.5. Перечень КПЭ, критериев оценки главного бухгалтера и бухгалтера:

Главный бухгалтер	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, руководителя учреждения.	0-6	Ежемесячно
	Применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда.	0-5	Ежемесячно
	Качественное ведение электронного документооборота. Подготовка документации для размещения на официальных сайтах bus.gov.ru	0-7	Ежемесячно
	Выполнение функций экономиста.	0-5	Ежемесячно

	Расширение объема работ, выполнение особо важных заданий и поручений.	0-10	Ежемесячно
	Организация закупок (работа на торговых площадках, работа в ЕИС).	0-6	Ежемесячно
	Работа с контрагентами по недопущению просроченной кредиторской задолженности.	0-7	Ежемесячно
Бухгалтер Кассир	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.	0-7	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, администрации МДОУ.	0-6	Ежемесячно
	Подготовка документов для сдачи в архив (оформление дел, сшивание) Своевременное, качественное, оперативное предоставление информации по срочным запросам в вышестоящие	0-10	Ежемесячно
	Работа с контрагентами по недопущению просроченной кредиторской задолженности.	0-10	Ежемесячно
	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых	0-7	По необходимо

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

5.8. 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 должно в преобладающей степени зависеть 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 должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

5.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

5.10. 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).

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).

5.11. Для каждого КПЭ, критерия 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, критерия 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.

5.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

5.13. 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.

5.14. 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.

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

5.17. 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.

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

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

4.19. 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.

4.20. 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, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района, награждением грамотами Комитета по образованию.

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

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

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

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

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

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

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

Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по образованию, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

5.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Комитета по образованию.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. 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.

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

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Учреждение при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

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

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

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

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

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

Для вакантных должностей показатели КК_j, КТ_j, ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

8. Основания для полного или частичного лишения стимулирующих выплат являются следующие показатели:

№ п/п	Показатели	%
1.	Нарушение трудовой дисциплины.	100
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости.	80
3.	Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.	80
4.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников.	80
5.	Невыполнение приказов и распоряжений администрации. Наличие замечаний со стороны администрации МДОУ.	80
6.	Наличие детского травматизма по вине работника.	50
7.	Не прохождение, в установленных законодательством случаях, обязательного медицинского осмотра.	100
8.	Обоснованные жалобы родителей на сотрудника за низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение норм педагогической этики.	50

9.	Неисполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей нарушения и упущения в работе отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов.	80
10.	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности.	50
11.	Наличие ошибок при ведении обязательной документации. Некорректное предоставление отчётной документации.	50
12.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.	50
13.	Халатное отношение к экономии энергоресурсов.	30

В настоящем документе пронумеровано и
пронумеровано / 8 (восемьдесят) / листов.

заведующий МДОУ «Детский сад № 23»
О.Г.Скородумова

