

Утверждено  
Приказ № 04  
от 31.08.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №11»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11» (далее – Положение, работники, 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 областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением № 962/20 от 19.08.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей**

2.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- иные выплаты.

2.2. Выплата заработной платы сотрудникам учреждения производится два раза в месяц:

- 10 числа месяца – заработная плата за 2 половину месяца;
- 25 числа месяца – заработная плата за 1 половину месяца,

Путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, оформленную в установленном порядке.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

2.4. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

2.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда сотрудников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

2.7. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством по Ленинградской области.

2.8. Одновременно с выплатой заработной платы за 2 половину месяца работнику выдается расчетный лист установленной формы.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается в порядке и в сроки установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании штатного расписания, утвержденного и подписанного директором Учреждения в установленном порядке.

3.2. 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 (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.

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.

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

3.4. 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 Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области о бюджете на очередной год и плановый период, 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) умноженный на коэффициент увеличения более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 3.2 настоящего Положения.

Коэффициент увеличения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

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.

3.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются: по общепрофессиональным профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта — согласно разделу 1 приложения 5 к настоящему Положению;

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

3.7. 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 6 приложения 4 к настоящему Положению;

за тренерскую работу - исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы с учетом особенностей установленных разделом 6 приложения 5 к настоящему Положению.

3.8. 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:

$$ВК; = ДО; X (КК; + КТ; - 2) ,$$

где:

ДО/ - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для /'-го работника;

КК/' - повышающий коэффициент уровня квалификации для /'-го работника;

КТ/ - повышающий коэффициент специфики территории для /'-го работника.

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

3.9. 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
1 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
2 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

$$КК; = 1 + КВ; + ПЗ; + УС; ,$$

где:

КВ/ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для /-го работника;

ПЗ/ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для /-го работника;

УС/ — надбавка за ученую степень для /-го работника.

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	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.

3.12. Надбавка за почетные, отраслевые 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"	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.

3.13. 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.

#### 4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу работников.

4.2. 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.

4.3. Работникам учреждений 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
1	2
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Обслуживающему персоналу – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.7. 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.

4.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в п. 4.6, 4.7.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением №3 к настоящему Положению.

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

5.1. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказами по Учреждению в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормальным актом учреждения.

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) и т.д.

5.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 5.2. настоящего Положения, не допускается.

#### **5.4. Премиальные выплаты по итогам работы**

5.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, по итогам работы конкретного работника ежемесячно.

5.4.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника - ежемесячно.

5.4.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе утвержденного Перечня показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, структурного подразделения, работников МДОУ «...» (далее — Перечень КПЭ) Приложением №2 (перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Перечень КПЭ 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 определяется с учетом общих рекомендаций, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ.

5.4.4. Перечень КПЭ по итогам работы сотрудников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.4.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения, и (или) сотрудника, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, сотрудников) устанавливается в разрезе учреждения.

5.4.6. Для каждого КПЭ, применяемого для определения размера

премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ в базовом размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, структурного подразделения, работника либо максимальная сумма баллов по КПЭ, в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки;
- плановое значение КПЭ;
- механизм, предполагающий сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ.

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

## **5.5. Стимулирующие надбавки по итогам работы**

5.5.1. 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 должностному окладу работника.

5.5.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал и выплачивается ежемесячно до проведения следующей оценки.

5.5.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Перечня критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с Приложением №3.

5.6. Оценка эффективности работы сотрудника учреждения на основе Перечня показателей эффективности и результативности деятельности, а также Перечня критериев оценки деятельности осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников МДОУ №11, согласно Положению о комиссии, утвержденному распорядительным актом руководителя Учреждения (приложение №1).

5.7. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

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 (базовая часть заработной платы – это должностной оклад (выплаты по ставке заработной платы), выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, а также компенсационные выплаты работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни)

5.8. 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.

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

к профессиональным праздникам;  
к юбилейным датам;  
и другим значимым событиям;

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.

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

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

5.12. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются распорядительным актом.

## **6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальных выплат и стимулирующих надбавок или их лишение**

Размер премиальных выплат и стимулирующих надбавок может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (50%);
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима (50%);
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности (50%);
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (50%);
- детский травматизм по вине работника (100%);
- обоснованные жалобы родителей на работника (50%);
- за нарушение утвержденного графика работы работника (50%);
- несвоевременное предоставление документации, несоответствие ее требованиям Законодательства (20%).
- приказ о взыскании;
- результаты анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акт о несчастном случае;
- справки и распорядительные акты по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирурующих органов;
- письменного заявления (жалобы).

Премиальные выплаты не выплачиваются за время нахождения на больничном листе, отпуске, учебном отпуске.

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

7.1. 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.

7.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести 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.

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

## **8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждений**

8.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- окладно-ставочной части заработной платы (должностной оклад (оклад), выплата по ставке заработной платы и выплат по повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

8.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12, в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий год.

## **9. Порядок расчета премиальных надбавок**

9.1. Расчет премиальных надбавок производится путем подсчета баллов за отчетный период (за предыдущий месяц) за фактически отработанные дни по каждому работнику.

9.2. Ежемесячный размер премиальной надбавки разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

9.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

В результате получается ежемесячный размер премиальной выплаты каждому работнику.

## **10. Размер премиальных надбавок для служащих и рабочих**

10.1. Размер премиальных надбавок для младших воспитателей составляет максимально 30% от ежемесячного размера премиальных выплат.

10.2. Размер премиальных надбавок для завхоза, делопроизводителя, шеф-повара, повара составляет максимально 30% от ежемесячного размера

премиальных выплат.

10.3. Размер премиальных надбавок для рабочих составляет максимально 15% от ежемесячного размера премиальных выплат.

### 11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.

11.2. Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

Приложение №3

К Положению ...

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

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата, процент от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы (если не указано иное)
1.	Педагогическим работникам МДОУ за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами <sup>1</sup>	20
2.	Отдельным категориям работников МДОУ (кроме педагогических) за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами <sup>2</sup>	20
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <sup>3</sup>	20

<sup>1</sup> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской 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 (педагогической) нагрузки, приходящейся 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.

<sup>2</sup> Выплата назначается в полном размере 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.

<sup>3</sup> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 1  
к Положению о системах оплаты  
труда и материальном  
стимулировании  
работников МДОУ «Детский сад  
№11»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной**  
**деятельности работников**  
**МДОУ «Детский сад №11»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет статус функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников.

1.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников МДОУ «Детский сад №11» (далее Учреждения).

1.3. Состав комиссии по распределению по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников утверждается на собрании трудового коллектива и заверяется приказом заведующего Учреждением.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом, Положением о собрании трудового коллектива и Положением о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

## **2. Задачи комиссии**

2.1. Оценка деятельности работников Учреждения на основании оценочных листов.

2.2. Рассмотрение предложения о распределении выплат.

2.3. Проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями.

2.4. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей эффективности.

2.5. Внесение изменений в действующее «Положение о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения».

## **3. Состав и деятельность комиссии**

3.1. В состав комиссии входят следующие сотрудники Учреждения:

- Председатель первично профсоюзной организации;
- Члены педагогического коллектива, заместитель заведующего по ВР.

3.2. В состав комиссии входит нечетное число членов комиссии, утверждаемых собранием трудового коллектива Учреждения. Состав комиссии утверждается распорядительным актом на основании решения собрания трудового коллектива.

3.3. Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

3.6. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, ведет их регистрацию, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

3.7. Секретарь комиссии оформляет протоколы заседаний комиссии.

3.8. Члены комиссии обязаны:

- Участвовать в заседаниях комиссии;
- Выполнять поручения, данные председателем;
- Обеспечивать объективность принимаемых решений.

3.9. Заседание комиссии осуществляется 1 раз в месяц.

3.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представляемых на рассмотрение комиссии, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов и итоговых сумм.

3.11. На основании решения комиссии заведующий Учреждением издает распорядительный акт, являющийся основанием для начисления выплат работникам Учреждения.

3.13. Решение комиссии оформляется протоколами и предоставляется заведующему Учреждением не позднее 5 дней после заседания комиссии. Протоколы заседаний комиссии хранятся 5 лет в Учреждении и включаются в номенклатуру дел.

3.14. С момента ознакомления с решением комиссии (оценочным листом), в течение 3 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника Учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.15. Комиссия вправе пересмотреть критерии и показатели эффективности по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще 2 раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются на собрании трудового коллектива Учреждения.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.

4.2. Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
сотрудников Учреждения  
к стимулирующей надбавке (ежеквартально)**

<b>Показатель</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению.	Дошкольный возраст 91-100 % - <b>8 баллов</b> 81 – 90 % - <b>7 баллов</b> 71 – 80 % - <b>6 баллов</b> Ранний возраст 91%-100% - 10 баллов 71% - 90% - 8 баллов 60%-70%- 7 баллов
2. Итоги работы за квартал	<ul style="list-style-type: none"> <li>• успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>• инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>• качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;</li> <li>• качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;</li> <li>• участие в выполнении важных работ, мероприятий.</li> </ul>	<b>До 10 баллов</b>

**Показатели эффективности и результативности деятельности  
к премии по итогам работы (ежемесячно):**

**1. Педагогические работники**

<b>Показатель</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1. Участие <i>обучающихся</i> группы (Учреждения) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДООУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся группы (Учреждения), под руководством педагога принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДООУ). Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДООУ – <b>5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла.</b> Победитель, лауреат – <b>2 балла</b> дополнительно
2. Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет. <i>За каждого педагогического работника.</i> Обязательно наличие подтверждающей документации: распорядительный акт, план работы и др.	Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет — <b>3 балла</b>
3. Обеспечение своевременной оплаты родительской платы за содержание ребенка (отсутствие задолженности в группе). Обеспечение своевременной оплаты платных образовательных услуг	100% оплата за предоставленные образовательные услуги	<b>2 балла</b>  <b>1 балл</b>
4. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации педагога (внеплановые очные, в личное время). Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i>	<b>2 балла</b>
5. Степень активности педагога в подготовке и проведении мероприятий для	Статус участия педагога в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии.</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), <b>от 1 до 3</b>

<p>обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов</p>	<p><i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i></p>	<p><b>баллов</b></p> <p>За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия <b>1 - 2 балла</b></p>
<p>6. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности</p>	<p>Участие педагога в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i></p>	<p><b>Всероссийский и региональный уровень</b> Участие – <b>5 баллов</b> Призовые места – <b>7 баллов</b> Победитель – <b>10 баллов</b> <b>Районный уровень</b> Участие – <b>3 балла</b> Призовые места – <b>5 баллов</b> Победитель – <b>7 баллов</b> <b>Уровень ДОУ</b> Участие – <b>2 балла</b> Призовые места – <b>3 балла</b> Победитель – <b>4 балла</b></p>
<p>7. Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта</p>	<p>Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, открытых уроков, практикумов для педагогов, статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ)</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i></p>	<p>Представление материала для размещения на сайте ДОУ (в электронном виде, не более 2) – <b>1 балл</b> за каждый Мероприятие регионального или всероссийского уровней – <b>7 баллов</b> за каждый; Мероприятие районного уровня – <b>5 баллов</b> за каждый; мероприятие для педагогов Учреждения – <b>3 баллов</b> за каждый; Публикации материалов в печатных изданиях – до <b>7 баллов</b> за каждую, разной тематики</p>
<p>8. Работа педагога в советах, комиссиях и творческих группах</p>	<p>Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i></p>	<p>Разработка документа – до <b>3 баллов</b> Работа в комиссиях – <b>1 балл</b></p>

		Ведение документации – <b>1 балл</b>
9. Работа педагога в группе раннего возраста и младшего дошкольного возраста	Адаптация детей группы раннего возраста.  Адаптация детей младшей группы  Работа в группе раннего возраста	Сентябрь - декабрь – <b>3 балла</b> Сентябрь - ноябрь – <b>1 балл</b>  <b>1 балл</b>
10. Интенсивность и напряженность	Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения; Вклад в решение кадровой проблемы Учреждения (педагогический стаж работы)	до <b>10 баллов</b>  3 - 5 лет – <b>1 балл</b> 5-15 лет – <b>2 балла</b> 15-25 лет – <b>3 балла</b> Более 25 лет- <b>4 балла</b>
	<b>ИТОГО:</b>	

## 2. Заместитель заведующего по ВР

<b>Показатель</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1. Участие <i>обучающихся</i> Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ).</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – <b>5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла.</b> Победитель, лауреат – <b>2 балла</b> дополнительно
2. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации (внеплановые очные, в личное время).</i> <i>Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i>	<b>2 балла</b>
3. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся Учреждения, в том, числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия сотрудника в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия сотрудника в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), <b>от 1 до 3 баллов</b>  За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия <b>1 -</b>

		<b>2 балла</b>
4. Степень активности в подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности и/или личное участие	Подготовка педагогов и/или личное участие в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	<b>Всероссийский и региональный уровень</b> Участие – <b>5 баллов</b> Призовые места – <b>7 баллов</b> Победитель – <b>10 баллов</b> <b>Районный уровень</b> Участие – <b>3 балла</b> Призовые места – <b>5 баллов</b> Победитель – <b>7 баллов</b> <b>Уровень ДОУ</b> Участие – <b>2 балла</b> Призовые места – <b>3 балла</b> Победитель – <b>4 балла</b>
5. Степень готовности сотрудника к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, практикумов <b>для педагогов района, региона</b> , статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ)</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Представление материала для размещения на сайте ДОУ (в электронном виде, не более 2) – <b>1 балл</b> за каждый Мероприятие регионального или всероссийского уровней – <b>7 баллов</b> за каждый; Мероприятие районного уровня – <b>5 баллов</b> за каждый; Публикации материалов в печатных изданиях – до <b>7 баллов</b> за каждую, разной тематики
6. Работа сотрудника в советах, комиссиях и творческих группах	Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i>	Разработка документа – до <b>3 баллов</b> Работа в комиссиях – <b>1 балл</b> Ведение документации – <b>1 балл</b>
7. Интенсивность и напряженность	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до <b>8 баллов</b>

### **3. Заместитель заведующего по безопасности**

<b>Показатель</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1. Участие <b>обучающихся</b> Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях по безопасности	Мероприятия по безопасности всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ).</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – <b>5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла.</b> Победитель, лауреат –

		<b>2 балла</b> дополнительно
2. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов по безопасности	Статус участия заместителя по безопасности в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), <b>от 1 до 3 баллов</b>
3. Интенсивность и напряженность	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до <b>8 баллов</b>

#### **4. Младший воспитатель**

<b>Показатель</b>	<b>Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i>	Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), <b>от 1 до 3 баллов</b>  За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия <b>1 - 2 балла</b>
2. Интенсивность и напряженность	Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до <b>10 баллов</b>
3. Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм.	Отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До <b>8 баллов</b>
4. Создание условий для выполнения программы	Выполнение программы энергосбережения	До <b>7 баллов</b>

энергосбережения		
------------------	--	--

#### **4. Заведующий хозяйством**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения требований СанПиН в содержании помещений и территории ДОУ	до 10 баллов
Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ.	до 7 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	до 8 баллов

#### **5. Шеф-повар, повар**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	до 13 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 7 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 10 баллов

#### **6. Делопроизводитель**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Своевременность предоставления документации и отчетности руководителю	до 13 баллов
Своевременный прием и исполнение документов по электронной почте	до 9 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

#### **7. Кухонный рабочий**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 7 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### **8. Машинист по стирке белья**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 4 баллов
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 4 баллов
Высокое качество выполненных работ. Качество стирки и утюжки белья, спецодежды, штор, костюмов.	До 4 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### **9. Кастелянша**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 8 баллов
Высокое качество выполненных работ.	До 4 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### **10. Кладовщик**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	10 баллов
Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности, отслеживание выполнения контрактов, договоров по поставке продуктов питания.	2 балла
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### **11. Грузчик**

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	До 12 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### 13. Дежурный по зданию

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Наблюдение и своевременное информирование о работе систем ХВС, ГВС и отопления, энергоснабжения, видеонаблюдения	5 баллов
Обеспечение противопожарного состояния здания и сохранности имущества ДОУ.	2 балла
Качество ведения журнала учета замечаний и происшествий во время дежурства.	5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### 13.Дворник

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Образцовое содержание участков ДОУ.	5 баллов
Своевременная очистка территории от снега в зимний период, уборка листвы в весенне-осенний период, посадка и полив цветов, уход за клумбами	5 баллов
Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды.	2 балла
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### 14.Рабочий по обслуживанию здания

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт.	5 баллов
Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	2 балла
Устранение аварийных ситуаций	5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

### 15.Уборщик служебных помещений

<b>Показатель, Значение критерия</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля	5 баллов
Уход за цветами, мытье окон	2 балла
Создание условий для выполнения программы энергосбережения	до 5 баллов
Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения	До 8 баллов

В настоящем документе проинформировано,

протумеровано и определено

*(Звучаха с тара)*

Заведующий МДОУ №11 *А.П.С.В.*

