

Рассмотрено
на общем собрании трудового коллектива
протокол от 30.09.2020 №2
с учетом мнения представительного органа
работников профсоюзной организации
протокол №30 от 30.09.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МДОУ «Детский сад №21»
от 30.09.2020 г. №140

**Положение о системе оплаты труда
в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад №21»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад №21» (далее – учреждение, работники).

1.2. 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 26.03.2020г.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера) МДОУ утверждается правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя МДОУ (далее – уполномоченный орган – комитет по образованию Киришского муниципального района), в диапазоне от 1 до 5.

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 – правовыми актами уполномоченного органа - комитета по образованию Киришского муниципального района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. 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, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), 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 решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению №1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению №2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно приложению №3 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание МДОУ «Детский сад №21» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

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

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных в приложении №4 Положения.

2.9. 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), 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, помимо медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется

по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

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

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

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

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

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

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, спортивные 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, спортивного звания.

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

2.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом – комитетом по образованию Киришского муниципального района - в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом – комитетом по образованию Киришского муниципального района.

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

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

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

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

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, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 5, 8, 10 к настоящему Положению.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 11 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 11 к настоящему Положению.

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

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

2.18. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа – комитета по образованию Киришского муниципального района - на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений 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.

Информация о рассчитываемой за календарный срок среднемесячной заработной плате заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера выкладывается на официальный сайт ДОУ «Детский сад №21», не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

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 устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

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

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

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

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

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

3.6. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением №5 Положения.

3.7. 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. За остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам 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).

4.3. 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).

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

4.5. 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.

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

4.7. 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 уполномоченным органом.

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

4.8. 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, 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, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

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

- для руководителя учреждения – комитетом по образованию Киришского муниципального района;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.10. 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 (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. 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 (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, 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.

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

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

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

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

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

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

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки

деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – комитетом по образованию Киришского муниципального района).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, уполномоченным органом - до сведения руководителей учреждений.

4.17. 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.

4.18. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения по решению уполномоченного органа. – комитета по образованию Киришского муниципального района.

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, грамотами комитета по образованию муниципального Киришского района.

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 руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение

возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа – комитета по образованию Киришского муниципального района, 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).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением заведующего) устанавливаются приказами МДОУ «Детский сад №21».

Размеры стимулирующих выплат заведующему МДОУ устанавливаются распоряжениями комитета по образованию Киришского муниципального района.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам МДОУ «Детский сад №21»

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается комитетом по образованию Киришского муниципального района.

5.2. 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.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад №21»

6.1. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения муниципальных образований 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, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8, 3.9, 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, перечисленных в приложении 12 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – 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(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_ж, КТ_ж, ПК_ж определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.2. Комитет по образованию Киришского муниципального района, как уполномоченный орган, в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных автономных и бюджетных учреждений определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

6.4. Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом - комитетом по образованию Киришского муниципального района.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные 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 служебных помещений; кухонный рабочий , иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
ПКГ «Общепрофессиональные 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; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; повар	1,2
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; шеф-повар	1,7

Межуровневые коэффициенты по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер	1,95

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	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
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размера оклада заведующего

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям <1>	Группа по оплате труда
2	Дошкольные образовательные организации	более 150	III
		от 100 до 150	IV
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI
		от 400 до 800	III
		от 200 до 400	IV
		от 100 до 200	V
		менее 100	VI
		от 280 до 400	III
		от 180 до 280	IV
		от 80 до 180	V
		менее 80	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ 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
6	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Приложение №4 «Положения об оплате труда МДОУ «Детский сад №21»

Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

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

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

3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом - комитетом по образованию Киришского муниципального района.

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

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_і – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

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

ЧМ_і – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-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);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

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

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.8 настоящего Положения.

Приложение №5 «Положения об оплате труда МДОУ «Детский сад №21»

**Минимальные размеры компенсационных выплат
за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**
(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы,
если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
3	Отдельным категориям работников образовательных организаций, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
4	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> 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.

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

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

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

<3> 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.

<4> Размер выплаты определяется пропорционально доле тренерской нагрузки, приходящейся на работу со специальными группами для указанных категорий лиц и индивидуальную работу с указанной категорией лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Критерии эффективности работы воспитателей

Стимулирующие надбавки			
Критерий	Показатель	Балл	Периодичность
I. Качество образовательной деятельности:	1.Реализация мероприятий годового плана работы ДОУ	0-10	ежемесячно
	2.Охват детей дополнительным образованием, в т.ч. платными образовательными услугами	0-5	ежемесячно
	3.Организация работы с детьми-инвалидами, ОВЗ, реализация ИОМ (для групп общеразвивающей направленности)	0-5	ежемесячно
	4.Удовлетворенность качеством образования (отсутствие обоснованных жалоб)	0-3	ежемесячно
II. Создание условий образовательной деятельности:	5.Обеспечение безопасности участников образовательного процесса (отсутствие травматизма воспитанников).	0-3	ежемесячно
	6.Осуществление экспериментальной и инновационной работы с детьми	0-5	по итогу работы
	7.Создание развивающей среды помещений, эффективное использование участков.	0-5	начало периода (учебного года, сезонного оформления)
III. Эффективность педагогической деятельности:	8.Обеспечение информационной открытости организации (социальные сети, сайты, мониторинги)	0-5	ежемесячно
	9.Конкурсное движение с воспитанниками и личное участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок.	0-5	ежемесячно
	10.Динамика заболеваемости, посещаемости	0-5	ежемесячно

Критерии эффективности работы педагогов специалистов

(музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог)

Стимулирующие надбавки			
Критерий	Показатель	Балл	Периодичность
I. Качество образовательной деятельности:	1.Реализация мероприятий годового плана работы ДОУ	0-10	ежемесячно
	2.Охват детей дополнительным образованием, в т.ч. платными образовательными услугами	0-5	ежемесячно
	3.Участие в работе с родителями.	0-5	ежемесячно
	4.Удовлетворенность качеством образования (отсутствие обоснованных жалоб)	0-5	ежемесячно
II. Создание условий	5.Обеспечение безопасности	0-3	ежемесячно

образовательной деятельности:	участников образовательного процесса (отсутствие травматизма воспитанников)		
	6.Осуществление экспериментальной и инновационной работы с детьми	0-5	по итогу работы
	7.Создание развивающей среды помещений, эффективное использование среды и оборудования ДОУ	0-5	начало периода (учебного года, сезонного оформления)
III. Эффективность педагогической деятельности:	8.Обеспечение информационной открытости организации (социальные сети, сайты, мониторинги)	0-5	ежемесячно
	9.Конкурсное движение с воспитанниками и личное участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок.	0-5	ежемесячно
	10.Реализация индивидуального образовательного маршрута в группах общеразвивающей направленности для специалистов логопедических групп, и на любой группе для остальных.	0-5	По итогам работы

Критерии премиальных выплат по итогам работы педагогического персонала

п/п	Критерий	Руб.	Периодичность
1	Выполнение важных или срочных заданий и поручений	0-10	по итогу работы
2	Исполнительская дисциплина	0-5	ежемесячно
3	Вакцинация работников и воспитанников	0-5	по итогу работы
4	Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения (оказание платных услуг, спонсорские средства, пожертвования)	0-10	по итогу работы
5	Участие в общественном самоуправлении, общественных мероприятиях (участие в комиссиях, профсоюзной деятельности, работа с опекунами)	0-5	ежемесячно
6	Отсутствие задолженности по родительской плате	0-5	ежемесячно
7	Организация и ведение методического объединения, наставничества	0-5	по итогу работы
8	Участие в социальном партнерстве сфер образования, культуры, спорта, добровольческого движения и др.	0-5	по итогу работы
9	Результативность по итогам выпуска из ДОУ	0-10	по итогу работы
10	Премиальные выплаты в рублях:		по датам, периодам
	9.1.К юбилею (начиная с 50 лет, кратно пяти)	По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат	
	9.2.К профессиональным праздникам и датам		
	9.3.В связи с награждениями		
9.4. По итогу работы за месяц, квартал, год			

**Критерии
эффективности работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:
младший воспитатель, делопроизводитель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий,
кладовщик, машинист по стирке и ремонту одежды, рабочий по КОРЗ, слесарь-
ремонтник, уборщик служебных помещений, дворник**

п/п	Критерий	Балл	Периодичность
1	Экономия ресурсов (вода, тепло) и электроэнергии в учреждении	0-5	по итогу работы
2	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	0-10	ежемесячно
3	Поддержание безопасности и участие в сохранение здоровья детей при проведения режимных моментов		
	3.1. участие в одевании детей на прогулку и по возвращении, сопровождение при медицинском обследовании, соблюдение безопасности во время сна;	0-5	по итогу работы
	3.2. поддержание безопасного функционирования оборудования, систем здания, территории, участков, уличного оборудования, мебели.	0-5	по итогу работы
	3.3. разработка новых технологических карт приготовления блюд согласно всех требований и норм.	0-5	по итогу работы
4	Участие подготовке или проведении образовательного процесса, досуга: непосредственное участие в праздниках, изготовление костюмов, атрибутов, выпечки, установка необходимого оборудования.	0-5	по итогу работы
5	Санитарное состояние групп, помещений, пищеблока, территорий, выполнение противоэпидемического режима. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения.	0-10	ежемесячно
6	Участие в хозяйственных или ремонтных работах, в благоустройстве территории	0-5	ежемесячно
7	Общественная работа и социальная активность (участие в работе комиссий, групп, участие в значимых мероприятиях и т.д.).	0-5	по итогу работы
8	Работа в условиях повышенной напряженности (превышение нормы детей, работа в условиях карантина, сложных погодных условиях, аварийных ситуациях и др.)	0-5	по итогу работы
9	Выполнение важных и срочных заданий и поручений.	0-10	по итогу работы
10	Премиальные выплаты в рублях:		по датам, периодам
	9.1.К юбилею (начиная с 50 лет, кратно пяти)	По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат	
	9.2.К профессиональным праздникам и датам		
	9.3.В связи с награждениями		
	9.4. По итогам работы за месяц, квартал, год		

Критерии

**эффективности работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:
бухгалтер, заведующий хозяйством**

Должность	Критерий	Балл	Периодичность
Бухгалтер	1.Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.	0-5	по итогу работы
	2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, администрации МДОУ.	0-10	ежемесячно
	3.Подготовка документов для сдачи в архив (оформление дел, шивание) Своевременное, качественное, оперативное предоставление информации по срочным запросам в вышестоящие организации.	0-5	по итогу работы
	4.Работа с контрагентами по недопущению просроченной кредиторской задолженности.	0-10	по итогу работы
	5.Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов.		
Заведующий хозяйством	1.Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями, выполнение особо важных заданий и поручений	0-5	по итогу работы
	2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, администрации МДОУ.	0-10	ежемесячно
	3.Отсутствие просрочек при сдаче всех видов отчетности.	0-5	по итогу работы
	4.Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ. Своевременный и надлежащий контроль за проводимыми работами. Сохранность имущества.	0-10	по итогу работы
	5.Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС. Соблюдение требований энергосбережения.	0-5	ежемесячно
Бухгалтер, заведующий хозяйством	Премияльные выплаты в рублях:		по датам, периодам
	9.1.К юбилею (начиная с 50 лет, кратно пяти)	По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат	
	9.2.К профессиональным праздникам и датам		
	9.3.В связи с награждениями		
	9.4. По итогам работы за месяц, квартал, год		

Критерии эффективности административно-управленческого персонала

Должность	Критерий	Балл	Периодичность
Заместитель заведующего по воспитательной работе, заместитель заведующего по безопасности	1.Осуществление экспериментальной и инновационной работы в организации.	0-5	ежемесячно
	2.Представление опыта работы в социальных сетях.	0-5	ежемесячно
	3.Сопровождение и ведение сайта МДОУ.	0-5	ежемесячно
	4.Организация дополнительных образовательных услуг, системы досуга в летний период.	0-5	ежемесячно
	5. Использование современных методов работы с педагогическими кадрами, поддержания благоприятного микроклимата в коллективе и профессионального роста.	0-5	ежемесячно
	6. Организация взаимодействия с родителями, урегулирование конфликтов, создание положительного имиджа учреждения.	0-5	ежемесячно
	7. Обеспечение безопасности участников образовательных отношений, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за отчетный период.	0-5	ежемесячно
	8. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, ГО и ЧС. Ведение документации по ГО и ЧС, ПДД, ПБ.	0-5	ежемесячно
	9. Выполнение срочных и важных поручений, расширение объема выполняемых работ.	0-10	ежемесячно
	10.Исполнительская дисциплина.	0-5	ежемесячно
Главный бухгалтер	1.Работа с контрагентами по недопущению просроченной кредиторской задолженности.	0-5	ежемесячно
	2.Качественное ведение электронного документооборота. Подготовка документации для размещения на официальных сайтах, в т.ч. bus.gov.ru	0-5	ежемесячно
	3.Выполнение функций экономиста.	0-5	ежемесячно
	4.Подготовка документов для сдачи в архив (оформление дел, сшивание).	0-5	ежемесячно
	5.Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов.	0-5	ежемесячно
	6. Своевременное, качественное, оперативное предоставление информации по срочным запросам в вышестоящие	0-5	ежемесячно

	организации.		
	7.Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями.	0-5	ежемесячно
	8.Расширение объёма работ.	0-5	ежемесячно
	9. Выполнение важных и срочных заданий и поручений.	0-5	ежемесячно
	10.Исполнительская дисциплина	0-5	ежемесячно

**Критерии премиальных выплат
по итогам работы административно-управленческого персонала**

п/п	Критерий	Балл	Периодичность
1	Организация закупок.	0-5	ежеквартально
2	Выполнение муниципального задания ДООУ.	0-5	ежеквартально
3	Реализация плана ФХД.	0-5	ежеквартально
4	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, вышестоящих организаций, руководителя учреждения.	0-5	ежеквартально
6	Своевременная сдача отчетности в свод-СМАРТ	0-5	ежеквартально
10	Премиальные выплаты в рублях:	По решению комиссии по распределению стимулирующих выплат	по датам, периодам
	9.1.К юбилею (начиная с 50 лет, кратно пяти)		
	9.2.К профессиональным праздникам и датам		
	9.3.В связи с награждениями		
	9.4. По итогам работы за месяц, квартал, год		