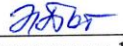


СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ - детского сада
комбинированного вида «Надежда»

 Н.А. Постовалова
(протокол от 18.01.2021 г. № 2)



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБДОУ - детского сада
комбинированного вида «Надежда»

 Е.В. Артеменко

Приказ № 13 от «18» января 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения – детского сада комбинированного вида «Надежда»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
(протокол от 18.01.2021 г. № 2)

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Надежда» (в дальнейшем именуемое – Учреждение) разработано для работников Учреждения и его филиалов с целью совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга № 2408/46/36 от 08.10.2019 «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, в отношении которых функции учредителя осуществляет Департамент образования Администрации города Екатеринбурга».

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

2. Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами Учреждения. Система оплаты труда работников Учреждения разработана на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного директором Учреждения на соответствующий финансовый год по согласованию с Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и

включает в себя все должности работников Учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определены в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

6. На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии пунктами 31 и с подпунктом 2 пункта 28, абзацем вторым - четвертым пункта 38 Положения).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 31 и с подпунктом 2 пункта 28, абзацем вторым - четвертым пункта 38 Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

Оплата труда работников устанавливается также по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на директора Учреждения, который обязан:

1) обеспечить проверку документов об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание Учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1-5 к настоящему Положению);

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

19. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, должностных лиц, исполняющих обязанности заведующих структурных подразделений Учреждения (далее – руководители Учреждения) установлены в приложении 4 к настоящему Положению.

20. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях 1,2 и 4 к настоящему Положению.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей установлены в главе № 7 настоящего Положения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

21. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

22. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении 3 № 33 к настоящему Положению.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям Учреждения и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

26. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и настоящим Положением Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

30. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Директор Учреждения, руководители структурных подразделений Учреждения осуществляют меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в тяжелых и вредных условиях труда;

- до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

31. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

32. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения:

1) за выполнение обязанностей контрактного управляющего в Учреждении *в размере 2 000 рублей;*

2) за координацию работы в рамках общественного управления Учреждением (МБДОУ – детского сада комбинированного вида «Надежда» и его филиалов) при избрании председателем первичной профсоюзной организацией *в размере 2 000 рублей.*

Размеры выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

35. Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

36. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет *35 процентов оклада (должностного оклада)*, ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

37. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

38. Работникам Учреждения (кроме руководителей Учреждения, их заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

- *20 процентов должностного оклада* – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

- *20 процентов должностного оклада* – специалистам психолого - педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов.

- *20 процентов должностного оклада* - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей направленности Учреждения.

39. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются директором Учреждения по согласованию с должностным лицом, исполняющим обязанности заведующего Учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

40. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к

оклада (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда его работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

42. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

43. *Обязательными условиями* для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

44. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год (*Приложение 6 к настоящему Положению*).

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

45. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность, напряженность труда.»

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися (воспитанниками) Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Работникам устанавливаются выплаты в процентах от должностного оклада или

абсолютной величине:

1) молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты *в размере 50 процентов оклада* (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.»

Выплата устанавливается приказом директора Учреждения на основании ходатайства руководителя Учреждения с приложением копий подтверждающих документов..

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

1) за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за наличие ученой степени доктора наук и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3) за другие качественные показатели.

Установление выплат за наличие ученой степени ((п.п.1) и 2) осуществляется ежемесячно с момента предоставления директору Учреждения документов, подтверждающих присвоение работнику соответствующего звания.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

47. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

48. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

49. Иные выплаты. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется *единовременное* премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Такие выплаты являются единовременными, устанавливаются приказом директора Учреждения, издаваемым на основании ходатайства руководителя Учреждения, в размере не более 150 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, принятым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

50. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается *пропорционально* отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

51. Директор Учреждения вправе оказывать работникам *материальную помощь*.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором Учреждения на основании заявления работника, согласованного должностным лицом, исполняющим обязанности заведующего Учреждения, и представленных подтверждающих документов.

Материальная помощь работнику оформляется приказом директора Учреждения.

52. Материальная помощь может быть выплачена в размере до двух должностных окладов работнику Учреждения в следующих случаях:

- 1) смерть близких родственников (родители, супруги, дети работника Учреждения) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- 2) заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- 3) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;
- 4) длительная нетрудоспособность работника, дорогостоящее оперативное лечение работника по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;
- 5) на основании ходатайства руководителя Учреждения, в иных случаях работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

53. Материальная помощь работнику Учреждения выплачивается в размере не более двух должностных окладов работника Учреждения в год.

Размер материальной помощи может быть увеличен по решению директора Учреждения при наличии финансовой возможности фонда Учреждения.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера руководителям

54. Стимулирующие выплаты руководителям Учреждения, производятся в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

55. Руководителям Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе от приносящей доход деятельности.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты руководителям Учреждения могут носить постоянный и (или) единовременный характер.

56. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются за выполнение работ, имеющих конкретный период выполнения.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности городской системы образования, личное участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций (конкурсов, конференций, выставок, фестивалей и других мероприятий), организуемых Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга (далее – Департамент), выполнением на высоком профессиональном уровне важных и (или) ответственных (особо ответственных) поручений Департамента. Условием личного участия является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности Учреждения (в том числе за реализацию собственных проектов по функционированию образовательного сообщества, за выступление в качестве тренера, лектора, спикера, модератора, организацию деятельности общественных профессиональных объединений), а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня профессиональных достижений руководителя. Выплаты устанавливаются единовременно в размере не более 100 процентов от должностного оклада руководителя или в абсолютной сумме (при условии наличия экономии фонда оплаты труда, соблюдения кратности, отсутствия дисциплинарных взысканий) приказом директора Учреждения;

- за организацию деятельности в двух зданиях, закрепленных за Учреждением на праве оперативного управления, в которых осуществляется образовательная деятельность, руководителю устанавливается ежемесячная выплата 5 % к должностному окладу;

- за оформление протокола заседания комиссии по урегулированию споров участников образовательных отношений, совета Учреждения, комиссии по оценке эффективности деятельности должностных лиц, исполняющих обязанности заведующих в Учреждении в размере 300 рублей.

Выплата устанавливается приказом директора Учреждения на период действия условия для назначения соответствующей выплаты.

57. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности детского сада и его руководителя за предыдущий учебный год, утвержденных в *приложении № 6* к настоящему Положению, и устанавливаемых на очередной финансовый год (с 01 января до 31 декабря следующего календарного года).

Анализ итогов работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности детского сада и руководителя осуществляется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей Учреждения (далее – комиссия) на основании критериев.

Деятельность комиссии регулируется положением о комиссии по оценке эффективности деятельности должностных лиц, исполняющих обязанности заведующих в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении – детском саду комбинированного вида «Надежда».

Размер ежемесячной выплаты руководителю устанавливается приказом директора Учреждения на основании установленного решением комиссии количества баллов для премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 60. настоящего Положения.

58. Иные выплаты по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе от приносящей доход деятельности, назначаются руководителям в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

59. К *единовременным* видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Такие выплаты являются *единовременными*, устанавливаются приказом директора Учреждения в размере не более 150 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме при условии наличия экономии фонда оплаты труда, соблюдения кратности, отсутствия дисциплинарных взысканий.

С целью *материального поощрения* за высокий уровень профессиональной подготовленности руководителю устанавливаются постоянные выплаты. К таким выплатам относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Руководителям устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

— за наличие ученой степени кандидата наук и (или) почетного звания, название которого начинается со слова «заслуженный» - в размере 20%;

— за наличие ученой степени доктора наук и (или) почетного звания, название которого начинается со слова «народный» - в размере 50%.

Установление таких выплат осуществляется ежемесячно с момента предоставления директору Учреждения документов, подтверждающих присвоение ему соответствующего звания.

Стимулирующие выплаты руководителям за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения могут осуществляться раз в квартал при условии наличия финансовой возможности, соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя за счет всех источников и средней заработной платы работников Учреждения в кратности, отсутствия дисциплинарных взысканий на основании заявления руководителя, приказа директора Учреждения, согласованного с начальником, либо ответственным специалистом филиала МКУ ЦБ и МТО ОУ г. Екатеринбурга, осуществляющего бухгалтерское обслуживание Учреждения (с указанием кратности Учреждения и наличия финансовой возможности для установления выплаты).

60. Стимулирующие выплаты руководителям Учреждения начисляются, исходя из *фактически отработанного* времени. При этом должно быть обеспечено соблюдение предельного соотношения средней заработной платы руководителя за счет всех источников и средней заработной платы работников Учреждения в кратности до 4.

Конкретный размер кратности для директора Учреждения устанавливается правовым актом Департамента образования Администрации города Екатеринбурга.

61. Руководителю, назначенному впервые на руководящую административную должность в конкретном Учреждении, с момента назначения до окончания текущего календарного года, устанавливается стимулирующая выплата в размере 25% от должностного оклада. В случае назначения данного руководителя на должность с сентября по декабрь текущего года указанная выплата устанавливается в таком же размере до 31 декабря следующего года.

62. Установление и осуществление стимулирующих выплат руководителю за декабрь текущего календарного года производится до 31 декабря текущего года.

63. В пределах фонда оплаты труда Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается директором Учреждения на основании заявления руководителя и представленных подтверждающих документов.

64. *Материальная помощь* выплачивается в размере до двух должностных окладов руководителю Учреждения в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети руководителя Учреждения) - на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;
- длительная нетрудоспособность руководителя, дорогостоящее оперативное лечение руководителя и (или) членов его семьи, совместно проживающих с ним, по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;
- в иных случаях, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации Учреждения, руководителю, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

65. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год.

Размер материальной помощи может быть увеличен по решению директора Учреждения при наличии финансовой возможности фонда оплаты труда Учреждения.

Глава 7. Условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей

66. Оплата труда руководителей Учреждения, их заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

67. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, руководителей структурных подразделений (филиалов) Учреждения, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждения, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителей,

заместителей руководителей, работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

68. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10—70 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения, установленного учредителем. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (филиалов) Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10—70 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (филиалов) Учреждения.

69. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, их размерах, заместителям директора принимается директором Учреждения.

70. Заместителям руководителей Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

71. Заместителям руководителей Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения за исключением стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Приложение № 1 к Положению

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленный в Учреждении (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	Младший воспитатель*	7 000
Второй	Диспетчер образовательного учреждения	5 872
*- За выполнением младшим воспитателем особо важных для функционирования Учреждения работ (участие в создании условий для образовательной деятельности, присмотра и ухода за детьми, учет индивидуальных особенностей детей) к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 4 000,00 рублей, которое образует новый минимальный размер должностного оклада		

Приложение № 2 к Положению

**Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням
квалификационной группы должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленный в Учреждении (руб.)
Первый	Инструктор по труду	
	инструктор по физической культуре	*
	музыкальный руководитель	**
	старший вожатый	
Второй	Инструктор-методист, концертмейстер,	
	педагог дополнительного образования	8 999
	педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	
Третий	воспитатель	***
	педагог - психолог	****
Четвертый	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	
	старший воспитатель	*****
	старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог	
	учитель-логопед (логопед)	*****

Квалификация (аттестация)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленный в Учреждении (руб.)						*****Учитель - логопед
	*Инструктор по физической культуре	**Музыкальный руководитель	***Воспитатель	****Педагог - психолог	*****Старший воспитатель		
					Количество групп		
					3-6	7-11	
без аттестации	17 094	14 763	16 000	12 632	23 503	24 374	15 669
соответствие занимаемой должности	17 871	15 540	16 842	15 158	-	-	16 540
первая квалификационная категория	20 590	16 317	18 526	18 526	25 680	26 986	18 281
высшая квалификационная категория	21 756	16 706	18 947	19 368	26 115	27 421	18 716

Приложение № 3 к Положению

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты, установленный в Учреждении (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Первый	грузчик,	3 982
	кастелянша,	5 723
	лифтер, мойщик посуды,	3 982
	подсобный рабочий **,	6 000
	сторож	7 463
	вахтер,	3 982
	уборщик служебных помещений,	6 500
	дворник,	7 463
	аппаратчик химводоочистки	3 982
	кладовщик,	10 500
	машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	9 158
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	8 594
	швея	4 993
	плотник, слесарь-сантехник, слесарь- электрик по ремонту электрооборудования, штукатур	
	водитель, кондитер, повар ** , столяр	10 303
* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. ** За выполнением подсобным рабочим, поваром особо важных для функционирования Учреждения		

работ (за соблюдение технологии приготовления блюд и своевременную выдачу питания согласно графику выдачи с соблюдением нормы готовых блюд, санитарно-эпидемиологических правил) к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3 500,00 рублей, которое образует новый минимальный размер должностного оклада.

Приложение № 4 к Положению

**Размеры должностных окладов профессиональной квалификационной группы
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленный в Учреждении (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Второй	Заведующий хозяйством	*
Третий	Заведующий производством (шеф-повар *)	11 112
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
Второй	Специалист по защите информации, главный энергетик	
Третий	Директор (начальник, заведующий) филиала , другого обособленного структурного подразделения	**
* За выполнением шеф-поваром особо важных для функционирования Учреждения работ (за обеспечение качества и соответствие готовых блюд меню-раскладке, за соблюдение технологии приготовления блюд и своевременную выдачу питания согласно графику выдачи с соблюдением нормы готовых блюд) к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3 500,00 рублей, которое образует новый минимальный размер должностного оклада.		

Условия	* Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, заведующего хозяйством, установленный в Учреждении (руб.)
Детский сад до 6 групп	15 208
Детский сад на 11 групп	20 300

Количество воспитанников	* *Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, заведующего филиала, установленный в Учреждении (руб.)
100-120	30 846
121-140	32 608
141-160	33 930
231-261	37 015

**Размеры должностных окладов профессионально квалификационные группы
общеотраслевых должностей служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленный в Учреждении (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
Первый	Делопроизводитель	12 900
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
Первый	Техник, техник- программист	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
Первый	Документовед,	
	Инженер-энергетик, инженер-теплотехник	14 428
	Специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист),	14 428
	Специалист по кадрам	17 910

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

1. Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед, педагог - психолог				
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Транслирование опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности	Результаты участия педагога в профессиональных конкурсах, начиная с районного уровня (официальные конкурсы ведомственного характера)*: <i>победитель/лауреат/участник</i> районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	При наличии диплома, грамоты, сертификата и т.п. 7 / 5 / 3 10 / 7 / 5 15 / 10 / 7 20 / 15 / 10 соответственно
1.2		Представление результатов деятельности педагога на методических (в том числе по реализации Программы развития Учреждения), творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: уровень детского сада Учреждения	Месяц	1

		Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше		3 5 10 15 20
1.3	Реализация программ (проектов), направленных на работу с одарёнными детьми	Участие детей в официальных мероприятиях различного уровня*: Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	2 3 5 7 10
1.4		Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях различного уровня*: победитель/лауреат Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	При наличии диплома, грамоты, сертификата и т.п. 5 / 3 7 / 5 10 / 7 15 / 10 20 / 15 соответственно
1.5	Выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, за	Непосредственное участие в инновационной, пилотной или экспериментальной площадке, имеющей официальный статус*: муниципальной региональной федеральной и выше	Месяц	3 5 7
1.6	интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим	Непосредственное участие в реализации городского сетевого проекта, имеющего документальное подтверждение	Месяц	3
1.7		Наличие и эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства группы в соответствии с Программой развития Учреждения	Месяц	5

1.8	Сложность и напряженность работы с детьми раннего и младшего дошкольного возраста	Работа воспитателя в группе для детей в возрасте от 2 до 3 лет.	Месяц	3
1.9		Работа воспитателя в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет	Месяц	2
1.10	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями в группах <i>общеразвивающей</i> направленности	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов детей с <i>особыми</i> образовательными потребностями, ИПРА (за работу с «особенным» ребенком-инвалидом)	Месяц	3
1.11		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного контроля</i> детского сада (при наличии): - по организации образовательного процесса, присмотра и ухода за детьми; - по ведению документации в соответствии с номенклатурой дел Учреждения;	Месяц	5, <i>при наличии</i> всех составляю щих
		Вариативность развивающей предметно-пространственной среды: - предметного содержания -пространственной организации	Месяц Квартал	2 3
2.3		Согласованность и координация деятельности младшего воспитателя	Месяц	5
2.4		Высокий уровень взаимодействия с родителями по исполнению договоров об образовании	Месяц	

		- основному - дополнительному (при наличии)		3 3
2.5		Организация эффективного информационного взаимодействие с родителями с применением ЦОР	Месяц	5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении в дошкольном учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время пребывания в детском саду - воспитателям - инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю	Месяц Квартал	5 5
4.2		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	Квартал	5
4.3		Высокие показатели наполняемости групп с 3-7 лет. Низкий процент заболеваемости (не более 10 %)	Месяц	5
4.4	Высокие показатели охвата обучающихся (воспитанников) дополнительным образованием	Охват более 90% обучающихся (воспитанников) группы, дополнительным образованием (платные услуги)	Месяц	5
4.5		За креативный (творческий) подход при оформлении всей площади прогулочного участка, по согласованию с администрацией детского сада	Месяц	3

4.6		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
2. Старший воспитатель, заместитель заведующего				
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
1.1	Транслирование опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности. Сопровождение педагогических кадров	Результаты личного, либо участия педагогов в профессиональных конкурсах, начиная с районного уровня (официальные конкурсы ведомственного характера)*: <i>победитель/лауреат/участник</i> районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	При наличии диплома, грамоты, сертификата и т.п. 7 / 5 / 3 10 / 7 / 5 15 / 10 / 7 20 / 15 / 10 соответственно
1.2		Представление результатов своей деятельности, либо деятельности педагогов на методических (в том числе по реализации Программы развития Учреждения), творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	3 5 10 15 20
1.3	Реализация программ (проектов), направленных на работу с одарёнными детьми	Сопровождение педагогов при подготовке детей к участию в официальных мероприятиях различного уровня*: Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше	Месяц	2 3 5 7 10
1.4		Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях различного	Месяц	При наличии диплома, грамоты, сертификата и т.п.

		уровня*: <i>победитель/лауреат</i> Учреждение (на уровне объединения) районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень и выше		5 / 3 7 / 5 10 / 7 15 / 10 20 / 15 соответственно
1.5	Выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим	Организация, координация и контроль деятельности инновационной, пилотной или экспериментальной площадки, имеющей официальный статус*: муниципальной региональной федеральной и выше	Месяц	3 5 7
1.6		Непосредственное участие в реализации плана городского сетевого проекта, имеющего документальное подтверждение	Месяц	3
1.7		Мотивация и сопровождение педагогов на эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства групп в течение месяца в соответствии с Программой развития Учреждения	Месяц	2 за каждую группу
1.8		Организация, координация и контроль создания условий для различных видов деятельности детей на прогулочных участках, в том числе его оформление	Месяц	3
1.9		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми	Отсутствие замечаний по результатам планового, внепланового контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно

2.2		Отсутствие замечаний по итогам контроля заведующего детского сада (при наличии): - по организации в детском саду образовательного процесса, присмотра и ухода за детьми; - по ведению в детском саду педагогической документации в соответствии с номенклатурой дел Учреждения; - по организации предметного содержания среды, пространственной организации и изменениям, вносимым в развивающую среду в детского сада	Месяц	10, при наличии всех составляю- щих
2.3		Высокий уровень самостоятельного решения <i>административно-хозяйственных</i> вопросов (при необходимости) - однократно - многократно	Месяц	2 6
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
4.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	Квартал	5
4.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного</i> контроля выполнения ООП, АОП, годового плана (при наличии такого контроля)	Месяц	10
4.3	Привлечение внебюджетных средств	Организация мероприятий, направленных на привлечение детей на платные образовательные услуги - на уровне группы - на уровне детского сада	Месяц	3 5

4.4.	Реализация программ сетевого взаимодействия	Реализация программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	Месяц	2
4.5		Успешное выполнение обязанностей заведующего детским садом в период его отсутствия (отпуск, больничный лист и т.п.)	Месяц	10
4.6		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

3. Младший воспитатель

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Сложность и напряженность работы с детьми раннего и младшего дошкольного возраста	Работа в группе для детей в возрасте от 2 до 3 лет	Месяц	5
1.2		Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет	Месяц	3
1.3		Высокая интенсивность, связанное с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (карантин)	Месяц	3
1.4		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5

2. Выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление присмотра и ухода, безопасного пребывания обучающихся (воспитанников)	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам административного контроля детского сада (при наличии)	Месяц	5

2.3		Согласованность деятельности с воспитателем группы	Месяц	5
2.4		Результативность участия в создании <i>материально-технических</i> условий для безопасного пребывания воспитанников в ДОО - однократно - многократно	Месяц	5 10

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5

4. Премияльные выплаты по итогам работы

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
4.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время пребывания в детском саду	Квартал	5
4.2		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	Квартал	5
4.3		Высокие показатели наполняемости групп с 3-7 лет. Низкий процент заболеваемости (не более 10%)	Месяц	5
4.4		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

4. Заведующий хозяйством

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	Самостоятельное осуществление неотложных мероприятий по устранению аварий коммуникационных сетей (при наличии <i>масштабных</i> аварий)	Месяц	10

1.2		Отсутствие необоснованных замен блюд в 10-дневном меню (для заведующего хозяйством трех группового детского сада)	Месяц	5
1.3	Выполнение на высоком профессиональном уровне важных и (или)	Выполнение обязанностей ответственного лица (<i>при назначении</i>) за организацию, учет и контроль прохождения: медосмотров работников	Квартал в период прохождения медосмотра	3
1.4	ответственных (особо ответственных) поручений Учреждения, вышестоящих организаций в сфере образования	Выполнение обязанностей ответственного лица (<i>при назначении</i>) за организацию, учет и контроль вакцинации работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	Месяц	3
1.5		За организацию создания условий для проведения ремонтных работ (освобождение помещений, расстановка после ремонта и т.п.) - в одном помещении - в нескольких помещениях	Месяц	5 10
1.6		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление административно-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2.		Высокий уровень самостоятельного решения <i>административно-хозяйственных</i> вопросов (при необходимости) - однократно - многократно	Месяц	2 6
2.3	Качественный административно-хозяйственный контроль	Отсутствие замечаний руководителя по выполнению обязанностей рабочим и учебно-вспомогательным персоналом (далее - УВП)	Месяц	3

2.4		Самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций с УВП и рабочими (при наличии)	Месяц	3
2.5		Отсутствие замечаний по обеспечению энергосбережения: <i>соблюдение</i> сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплоснабжения в отчетном периоде (<i>при наличии данных</i>)	Квартал	5

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5

4. Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие несчастных случаев с участниками образовательного процесса во время пребывания в детском саду	Квартал	5
4.2		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	Квартал	5
4.3		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

5. Кладовщик

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ,	Отсутствие необоснованных замен блюд в 10-дневном меню	Месяц	5
1.2		За <i>своевременное</i> выполнение операций в программах Парус, Контур, Контур.Диалог, ФГИС «Меркурий» по учету, оформлению заявок, расчетным операциям и электронной сертификации продуктов питания .	Месяц	10

1.3	значимых для Учреждения	Организация питания в детском саду с количеством групп более 6	Месяц	5
1.4		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного контроля</i> детского сада (при наличии), а именно: - по выполнению финансовых нормативов питания детей (цена дня); - за сохранность и содержание оборудования и складских помещений в рабочем порядке; -за учет, обработку и хранение продуктов питания в соответствии с установленными требованиями	Месяц	3 3 10
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
6. Шеф – повар, повар				

1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности	Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией при разной аллергии	Месяц	3 за каждый вид аллергии
1.2	работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За высокую интенсивность при создании безопасных условий (соответствующих санитарно-эпидемиологическими требованиям) для приготовления доброкачественной пищи - однократно - многократно	Месяц	5 10
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного контроля</i> детского сада (при наличии)	Месяц	5
2.3		Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических показателей приготовленной пищи (ежедневно)	Месяц	3
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

7. Подсобный рабочий					
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов	
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности	За высокую интенсивность при мытье большого количества посуды (при наличии детей с аллергической реакцией)	Месяц	5	
1.2	работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За высокую интенсивность при создании безопасных условий (соответствующих санитарно-эпидемиологическими требованиям) для приготовления доброкачественной пищи - однократно - многократно	Месяц	5 10	
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов	
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно	
2.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного контроля</i> детского сада (при наличии)	Месяц		5
2.3		За сохранность, грамотную эксплуатацию и качественную обработку технологического и кухонного оборудования	Месяц		5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет					
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов	
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2	
		5-10 лет		3	
		10 и более		5	
4. Премияльные выплаты по итогам работы					

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
8. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, швея				
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За высокую интенсивность работы в период: - карантинных и ограничительных мероприятий - праздничных мероприятий	Месяц	5 5
1.2		За высокую интенсивность при создании безопасных условий (соответствующих санитарно-эпидемиологическим требованиям) для своевременной и качественной стирки, сушки, глажки и штопки белья, спецодежды, кухонных и других принадлежностей - однократно - многократно	Месяц	5 10
1.3		За высокие результаты участия в общественном управлении детским садом	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам административного контроля детского сада (при наличии)	Месяц	5

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
9. Уборщик служебных помещений, сторож, лифтер, вахтер, грузчик аппаратчик химводоочистки				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За высокую интенсивность работы в период сезонного увеличения объема работ, карантинных и ограничительных мероприятий	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам административного контроля детского сада (при наличии)	Месяц	5

2.3		За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений в соответствии с <i>действующими</i> нормами СанПиН	Месяц	5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
4.1		Создание условий для проведения ремонтных работ (освобождение помещений, расстановка после ремонта и т.п.) - в одном помещении - в нескольких помещениях	Месяц	5 10
4.2		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
10. Дворник				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств	Поддержание чистоты прилегающей территории на расстоянии не менее 2 метров за ограждением (территориальной границей детского сада)	Месяц	5
1.2	Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За создание <i>безопасных</i> условий для организации образовательного процесса на воздухе, присмотра и ухода за детьми - однократно - многократно	Месяц	3 10

1.3		За сезонное <i>творческое</i> оформление территории детского сада; участие в уборке помещений и территории детского сада (субботник)	Месяц	10 5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам <i>административного контроля</i> детского сада (при наличии)	Месяц	5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения.	За экстренный выход на работу с целью устранения аварийной ситуации	Месяц	10
1.2		За выполнение профилактических мероприятий (по согласованию с руководителем ДОО),	Месяц	

	Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	направленных на безаварийное функционирование коммуникационных сетей - однократно - многократно		2 6
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам административного контроля детского сада (Учреждения), при его наличии	Месяц	5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		Создание условий для проведения ремонтных работ (освобождение помещений, расстановка после ремонта и т.п.) - мелкий - средний - крупный	Месяц	5 10 20
4.2		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

12. Инженер – энергетик, инженер - теплотехник				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	За экстренный выход на работу с целью устранения аварийной ситуации	Месяц	10
1.2		Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам электроснабжения	Месяц	2
1.3		За организацию, координацию и контроль выполнения ремонтных работ коммуникаций техническим персоналом (рабочими) - мелкий - средний - крупный	Месяц	5 10 20
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам <i>планового, внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний по итогам административного контроля детского сада (при наличии)	Месяц	5
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5
4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ n/n	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25

13. Специалист по кадрам, делопроизводитель				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения. Выполнение важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения	Своевременное и качественное оформление документации по учету военнообязанных	Месяц	3
1.2		Своевременная отчетность в службу занятости, пенсионный фонд, департамент труда и другие службы; своевременное размещение информации на информационных ресурсах в соответствии с установленными требованиями	Месяц	5 5
1.3		Своевременное предоставление документации в филиал Централизованной бухгалтерии	Месяц	5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам планового, <i>внепланового</i> контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно
2.2		Отсутствие замечаний со стороны директора по качеству оформления документации по кадровому делопроизводству	Месяц	5
2.3.		Высокий уровень самостоятельного решения <i>административно-хозяйственных</i> вопросов (при необходимости) - однократно - многократно	Месяц	2 6
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
3.1	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении	3-5 лет	Месяц	2
		5-10 лет		3
		10 и более		5

4. Премияльные выплаты по итогам работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
4.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
14. Заместитель директора, заместитель директора по административно - хозяйственной части				
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
1.1	Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы систем, ресурсов и средств Учреждения	Своевременная отчетность в Департамент образования, надзорные органы и другие службы; своевременное размещение информации на информационных ресурсах в соответствии с установленными требованиями	Месяц	5 5
1.2		Обеспечение взаимозаменяемости (при необходимости)	Месяц	5
1.3		Руководство инновационной, координационной деятельностью в Учреждении, в том числе по энергосберегающим программам и сохранности материально-технических ресурсов (при наличии)	Месяц	3 за каждую
1.4		Своевременное оформление договорных, партнерских отношений с различными организациями	Месяц	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
№ п/п	Показатели	Критерии	Период	Количество баллов
2.1	Качественное осуществление функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний по результатам планового, внепланового контроля (при наличии) разного уровня, подтвержденного актом проверки Учреждение/район/город	Месяц	5 / 7 / 10 соответственно

2.2		Отсутствие замечаний со стороны директора по выполнению должностных обязанностей, решению административных вопросов и исполнительской дисциплине	Месяц	5
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период</i>	<i>Количество баллов</i>
3.1		По итогам работы в виде премиальных выплат за качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал Год	10 25
14. Заведующий филиалом				
Премияльные выплаты по итогам оценки эффективности деятельности детского сада и его руководителя (заведующего) за <i>предыдущий учебный год</i>				
<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Период выплаты</i>	<i>Количество баллов</i>
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (на основании соответствующих документов)	Календарный год	2
		Отсутствие предписаний надзорных и контрольных органов, содержащих нарушения, относящиеся к полномочиям руководителя	Календарный год	3
2.	Результаты ведомственного контроля	Отсутствие замечаний по результатам ведомственного контроля (при наличии)	Календарный год	2
3.	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	3.1.Наличие побед, призового места и участие в финале профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций*: <i>участие в финале, призер, победитель, победа в конкурсе на получение гранта учреждением (не ниже регионального уровня)</i>		2 3 4 4
		3.2.Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах (за каждого педагога), начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера): <i>финалист/победитель</i>	Календарный год	1

		3.3.Представление результатов деятельности педагогов (педагогических коллективов) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, наличие публикаций*: <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень и выше</i>	Календарный год	1 2
		3.4. Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет*: <i>от 10% до 14% от общего числа педагогических работников образовательной организации;</i> <i>от 15% и выше от общего числа педагогических работников образовательной организации</i>	календарный год	1 2
4.	Реализация программ (проектов), направленных на работу с одарёнными детьми	4.1.Участие детей в официальных мероприятиях различного (<i>муниципального, регионального, федерального</i>) уровня и выше	Календарный год	2
		4.2.Наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях различного уровня и направленности*: <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень</i> <i>федеральный уровень и выше</i>	Календарный год	1 2 3
5.	Создание условий для охраны здоровья обучающихся	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) во время пребывания в Учреждении	Календарный год	5
6.	Реализация программ сетевого взаимодействия	Реализация программы в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	Календарный год	2
7.	Реализация инновационных программ	7.1.Документальное подтверждение наличия официального статуса инновационной, пилотной или экспериментальной площадки*: <i>муниципальной</i> <i>региональной</i>	Календарный год	2 3 4

		<i>федеральной и выше</i>		
		7.2.Документальное подтверждение участия в реализации городского сетевого проекта	Календарный год	2
8.	Развитие социальной инфраструктуры и образовательного пространства Учреждения	Наличие и эффективное использование инновационных элементов в создании образовательного пространства в соответствии с программой развития Учреждения	Календарный год	2
		Наличие структурных единиц, позволяющих решать задачу инновационного развития ДОО в соответствии с программой развития Учреждения	Календарный год	3
9.	Привлечение внебюджетных средств (тыс. руб. в месяц)	100-130 (до 6 гр.) 130-160	Календарный год	2
		131 и более (до 6 гр.) 161 и более	Календарный год	3
Максимальное количество баллов				42
* - по критерию оформляется только то количество баллов, которое является уровнем наиболее высоких достижений для данной организации (например: или 1, или 2, или 3)				

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575788

Владелец Артеменко Елена Викторовна

Действителен с 01.03.2021 по 01.03.2022