



быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

6. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание муниципальной организации утверждается руководителем муниципальной организации с учетом предельного лимита штатной численности, утвержденного соответствующей постоянной комиссией по утверждению предельных лимитов штатной численности муниципальных учреждений, созданной постановлением Администрации Новоуральского городского округа, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной Муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным 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), выпусками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующими на территории России 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), номенклатурой должностей педагогических работников, 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), профессиональным стандартом.

9. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Определение размеров окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы

1. Размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы устанавливается в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы работников

### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	<b>8300,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей</b>
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	<b>15 200,00</b>
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	<b>16 500,00</b>
	методист	<b>17 050,00</b>
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед; учитель-дефектолог	<b>17 050,00</b>

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением – детским садом, консультативно-методическим центром	структурные подразделения – детский сад № 46, КМЦ (от 3 до 6 групп) <b>18 780,00</b> Структурные подразделения – детские сады № 10, 22, 29-39, 49, 51 (от 7 до 12 групп) <b>21 280,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	структурные подразделения – детские сады № 29, 39, 46 (от 4 до 6 групп) <b>10 000,00</b> структурные подразделения – детские сады № 10, 22, 49, 51 (от 7 до 12 групп) <b>11 500,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; архивариус, экспедитор	<b>8 339,00</b>
	секретарь	<b>9 000,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	технолог; экономист; юрисконсульт; специалист по охране труда (гражданской обороне), инженер	<b>13 882,00</b>
	специалист по кадрам	<b>18 500,00</b>
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория, в том числе: экономист II категории технолог II категории юрисконсульт II категории, специалист по охране труда (гражданской обороне) II категории, инженер II категории	<b>18 106,00</b>
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, в том числе: экономист I категории технолог I категории юрисконсульт I категории специалист по охране труда (гражданской обороне) I категории инженер I категории	<b>19 515,00</b>

**Должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностных окладов, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
	Специалист по закупкам	<b>11 500,00</b>

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дворник, уборщик служебных помещений	<b>7 916,00</b>
	Сторож	<b>48,00 руб./ час</b>
	Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий	<b>8 000,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар детского питания	<b>10 000,00</b>
	Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<b>9 700,00</b>

3. Размеры должностных окладов директора и заместителя директора устанавливаются в соответствии с разделом 3.

4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 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;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

6. Изменение размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы возникает:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в периоды пребывания в ежегодном или ином отпуске, временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в случаях предусмотренных абзацем 2 настоящего пункта производится на основании личного заявления работника при согласовании с директором.

7. Предельный объем педагогической работы, 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.

8. Педагогическая работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, 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».

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

## **2.2. Повышение размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы**

1. За работу в структурных подразделениях Учреждения, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы повышается на 20%. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы. Данное повышение не предусматривается для директора, заместителя директора в связи с установленными условиями оплаты труда (разделом 3 «Условия оплаты труда директора, его заместителя»).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров должностных окладов, ставок заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада, (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

2. Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

2.1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2.2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

2.3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному

окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы работников.

### 2.3. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5. Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливаются директором в соответствии с приказом с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады, тарифные ставки), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы.

7. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 20% на основании постановления Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года N 544/32).

8. 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 устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. 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 с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. 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.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии с подразделом 2.3.2. настоящего Положения.

Доплаты к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам), ставкам заработной платы работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с локальным актом (приказом, положением) Учреждения, принятым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение 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.

13. Работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

13.1) 15 процентов - за работу в структурных подразделениях и (или) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующих) устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу, тарифной ставки), ставки заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Должность	Размер доплаты
1	Воспитатель (в т.ч. старший)	15 %
2	Музыкальный руководитель	15 %
3	Педагог-психолог	15 %
4	Младший воспитатель	15 %
5	Инструктор по физической культуре	15%

Примечание: доплата производится за часы непосредственной работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

13.2) 15 процентов - за работу в структурных подразделениях, имеющих отдельные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников групп;

13.3) 20 процентов - специалистам логопедических пунктов;

13.4) 20 процентов - учителям-логопедам, учителям-дефектологам всех структурных подразделений.

14. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам), ставкам заработной платы за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

### **15. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда:**

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

#### **Перечень должностей (профессий) и размер доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда**

Должность (профессия)	Доплата в %
Воспитатель (бассейн)	12%
Повар детского питания	12%
Кухонный рабочий	12%
Младший воспитатель (группа до 3-х лет)	4%
Младший воспитатель (группа от 3-х до 7 лет)	4%
Младший воспитатель (бассейн)	12%
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12%

Примечание: при улучшении условий труда, подтвержденных протоколами инструментальных проверок Учреждения, имеющего аккредитацию, доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы.

Указанные выплаты производятся при условии, когда работники не менее 50% рабочего времени заняты на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда. Если по итогам специальной оценки условия труда признается безопасным, то указанная выплата снимается.

### **16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в следствии неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством РФ.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Компенсационные выплаты производятся работникам, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады, тарифные ставки), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы.

#### **2.4. Выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности**

1. Выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности призваны обеспечивать зависимость размеров заработной платы работников от результатов труда, а также выполнение работниками требований правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины.

Источниками стимулирующих выплат являются стимулирующая часть фонда оплаты труда, фактически сложившаяся экономия ФОТ, а также средства прибыли от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату.

2. В целях материального стимулирования работников, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, могут применяться следующие виды выплат:

- 2.1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2.2) за качество выполняемых работ;
- 2.3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы приказом директора.

6. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на основании приказа директора.

7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

7.1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - 10 процентов;

7.2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - 10 процентов.

8. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности предоставляется директору Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за месяц, квартал, год, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

10. Единовременное премирование работников может применяться в целях социальной защищенности работников организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу директора организации в пределах финансовых средств на оплату труда, в том числе к праздничным датам.

11. Работникам устанавливается стимулирующая выплата на доведения заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда (далее – выплата) и следующий порядок ее назначения:

Выплата производится работникам Учреждения, заработная плата которых на ставку при полной отработанной норме рабочего времени за месяц меньше уровня минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ). Выплата устанавливается работнику в абсолютной сумме, рассчитанной, как разница между МРОТ (пропорционально отработанному времени) и начисленной заработной платы. В начисленную заработную плату не включается:

- надбавки за расширенную зону обслуживания;
- премии к праздничным и юбилейным датам;
- оплата сверхурочных работ;
- районный коэффициента вышеуказанные выплаты.

По внутреннему совместительству выплата устанавливается отдельно.

## **12. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы**

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы директору и его заместителю может устанавливаться в соответствии с положениями раздела 3 «Условия оплаты труда директора и его заместителя».

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора ежеквартально по итогам работы за предыдущий квартал на основании листов самоанализа работников и протоколов заседания комиссий по стимулированию структурных подразделений. Директор имеет право запросить документы, подтверждающие выполнение критериев, указанных в листе самоанализа, а работник обязан их предоставить. Комиссия по стимулированию учреждения вправе запросить у работников и (или) комиссии по стимулированию структурных подразделений протоколы, листы самоанализа и документы, подтверждающие выполнение критериев, указанных в листе самоанализа, с целью проверки обоснованности установленных выплат, а также организации эффективного расходования бюджетных средств.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается приказом директора на срок не более одного квартала, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

### **12.1) Заведующий структурным подразделением**

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие задолженности – 4 балла, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие задолженности по платным образовательным услугам	отсутствие задолженности – 4 балла, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в неделю, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 3 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла. Призовые места: 1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 2) работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 3) детского сада на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, <b>но не более 9 баллов.</b>
Сохранение здоровья воспитанников: уровень заболеваемости по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	снижение уровня заболеваемости-3 балла, рост уровня заболеваемости - 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл,

	наличие – 0 баллов
Организация деятельности базовых площадок федерального и областного уровней	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Участие в работе Координационно совета по инновационной деятельности МАДОУ детский сад «Гармония»	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Эффективность работы подразделения по реализации инновационной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	Выполнение задач по инновационной деятельности (профессиональных, направленных на реализацию проекта, а не образовательных) площадками: на этапе системной реализации инноваций/на этапе апробации, т.е. пилотной реализации/ на этапе запуска/ внедрения инновации ≥101% = 3 балла, 80-100% = 1 балл, ≤79% = 0 баллов
Эффективность использования материальной базы в инновационной деятельности (нагрузка на МТО и помещения при реализации инновационных технологий)	≥101% = 3 балла, 80-100% = 1 балл, ≤79% = 0 баллов
Обеспечение государственно-общественного характера управления в детском саду (наличие и работа Советов детского сада, органов родительского самоуправления)	наличие заседаний органов государственно-общественного управления – 2 балла, отсутствие заседаний – 0 баллов
Посещаемость детьми детского сада	75% и более - 3 балла, менее 75% - 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств от приносящей доход деятельности для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	выполнение плана по доходам - 3 балла, не выполнение плана по доходам - 0 баллов  получение средств спонсоров, благотворителей – 2 балла
<b>Максимальный балл</b>	<b>55</b>

### 12.2) Заведующий консультативно-методическим центром

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл= 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно– 10 баллов, иное – 0 баллов
Ведение делопроизводства КМЦ	ведение – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов

руководителя	
Информирование общественности о деятельности Консультативно-методического центра (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в неделю, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 5 баллов, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Призовые места: 1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 2) работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 3) КМЦ на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, <b>но не более 9 баллов</b>
Уровень общей заболеваемости	менее 80 %- 3 балла, более 80 %- 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Обеспечение государственно-общественного характера управления в Консультативно-методическом центре (наличие и работа Совета КМЦ, органов родительского самоуправления)	наличие заседаний органов государственно-общественного управления – 2 балла, отсутствие заседаний – 0 баллов
Посещаемость детьми КМЦ	75% и более - 5 баллов, менее 75% - 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств от приносящей доход деятельности для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	привлечение - 6 баллов, отсутствие - 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>55</b>

### Педагогические работники

#### 12.3) Методист

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла.

	<p>Призовые места:</p> <p>1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла,</p> <p>2) работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла,</p> <p>3) детского сада на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла,</p> <p>При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, <b>но не более 9 баллов.</b></p>
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных образовательных услуг)	оказание услуг – 10 баллов; иное – 0 баллов
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 6 баллов, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 10 баллов, иные формы – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>60</b>

#### 12.14) Воспитатель

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Системная реализация инновационных образовательных технологий	реализация – 3 балла, апробация - 2 балла, отдельные элементы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	<p>Участие воспитанников/педагогов: заочно/дистанционно - 1 балл, на городском уровне/очно - 1 балл, на областном и федеральном уровне и выше/очно - 2 балла.</p> <p>Призовые места: 1) воспитанников заочно/дистанционно - 1 балл, на городском уровне/очно - 1 балл, на областном и федеральном уровне и выше/очно - 2 балла,</p>

	<p>2) работников заочно/дистанционно - 1 балл, на городском уровне/очно - 1 балл, на областном и федеральном уровне и выше/очно - 2 балла, 3) детского сада заочно/дистанционно - 1 балл, на городском уровне/очно - 1 балл, на областном и федеральном уровне и выше/очно - 2 балла, Примечание: При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, <b>но не более 6 баллов.</b></p>
Уровень общей заболеваемости детей группы	менее 80% - 3 балла, более – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных образовательных услуг)	охват детей группы 50% и более – 2 балла, менее – 0 баллов
Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие задолженности – 1 балл, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие задолженности по платным образовательным услугам	отсутствие задолженности – 1 балл, наличие задолженности – 0 баллов
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 1 балл, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Привлечение родителей к государственно-общественному управлению	наличие заседаний совета родителей, родительского комитета, родительских собраний и т.д. (с ведением протокола) – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Выполнение плана комплектования	выполнение плана на 100% - 1 балл; невыполнение плана - 0 баллов
Участие в работе Координационно совета по инновационной деятельности МАДОУ детский сад «Гармония»	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Личная эффективность и эффективность педагогической деятельности (среднее за период)	Выполненных задач по инновационной деятельности (профессиональных, направленных на реализацию проекта, а не образовательных) площадками: на этапе системной реализации инноваций/на этапе апробации, т.е. пилотной реализации/ на

	этапе запуска/ внедрения инновации $\geq 101\%$ = 2 балла, $80-100\%$ = 1 балл, $\leq 79\%$ = 0 баллов
Эффективность использования материальной базы в инновационной деятельности (нагрузка на МТО и помещения при реализации инновационных технологий)	$\geq 101\%$ = 2 балла, $80-100\%$ = 1 балл, $\leq 79\%$ = 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

**12.5) Старший воспитатель, воспитатель (изо), музыкальный работник, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель – логопед, учитель-дефектолог**

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Системная реализация инновационных образовательных технологий	реализация – 3 балла, апробация - 2 балла, отдельные элементы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла. Призовые места: 1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 2) работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 3) детского сада на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла. Примечание: При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, <b>но не более 9 баллов.</b>
Участие в работе Координационно совета по инновационной деятельности МАДОУ детский сад «Гармония»	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Личная эффективность и эффективность педагогической деятельности (среднее за период)	Выполненных задач по инновационной деятельности (профессиональных, направленных на реализацию проекта, а не образовательных) площадками: на этапе системной реализации инноваций/на этапе апробации, т.е. пилотной реализации/ на этапе запуска/ внедрения инновации

	≥101% = 2 балла, 80-100% = 1 балл, ≤79% = 0 баллов
Эффективность использования материальной базы в инновационной деятельности (нагрузка на МТО и помещения при реализации инновационных технологий)	≥101% = 2 балла, 80-100% = 1 балл, ≤79% = 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных образовательных услуг)	оказание услуг – 2 балла, иное – 0 баллов
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 3 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Участие в заседаниях (подготовка к заседаниям) государственно-общественного характера управления (наличие и работа Советов детских садов, органов родительского самоуправления)	наличие заседаний органов государственно-общественного управления – 2 балла, отсутствие заседаний – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.6) Педагогические работники консультативно-методического центра

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл= 1%)
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла. Призовые места: 1)воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 2)работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, 3) детского сада на городском уровне - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла. Примечание: При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного

	призового места, <b>но не более 9 баллов</b>
Уровень общей заболеваемости детей	менее 80 % - 3 балла, более 80 – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств от приносящей доход деятельности для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	привлечение - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности Консультативно-методического центра (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в неделю, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов.
Привлечение родителей (законных представителей) к государственно-общественному управлению	наличие заседаний совета родителей, родительского комитета, родительских собраний и т.д. (с ведением протокола) - 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Выполнение плана комплектования	выполнение плана на 100 % - 2 балла, невыполнение плана – 0 баллов
Работа в условиях уплотнения списочного состава с учетом фактической посещаемости детей	работа в условиях уплотнения списочного состава – 4 балла, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.7) Заведующий хозяйством

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост - 0 баллов

Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при выполнении должностных обязанностей работников	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем и ресурсов, предупреждение аварийных ситуаций	Отсутствие аварийных ситуаций – 4 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний по данным внутреннего контроля по детскому саду	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>35</b>

### 12.9) Специалисты по кадрам

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Доля работников, получающих заработную плату ниже МРОТ, в общей численности работников	отсутствие – 6 баллов, наличие – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 6 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 6 баллов, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 2 балла, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников учреждения	выполнение - 6 баллов, не выполнение – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.10) Экономист

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов

Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (своевременная актуализация информации на сайте)	наличие и поддержка сайта в актуальном состоянии – 2 балла, иное – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств от приносящей доход деятельности для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	выполнение плана по доходам - 5 баллов, невыполнение плана -0 баллов, привлечение – 3 балла
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.11) Специалист по закупкам

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем и ресурсов, предупреждение аварийных ситуаций	своевременная обработка заявок д/с – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Эффективное расходование ресурсов и средств учреждения	эффективное расходование – 5 баллов, иное – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	привлечение – 5 баллов, иное - 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.12) Технолог (по питанию)

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (по продуктам питания)	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности (по продуктам питания)	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 4 балла, иное – 0 баллов
Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 3 балла, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей (родителей, контрагентов) в различные инстанции, свидетельствующих о	отсутствие - 3 балла, наличие – 0 баллов

неправомерных действиях, или бездействии	
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 2 балла, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Организация питания детей в условиях детского сада	выполнение натуральных норм продуктов питания на 98% и выше – 5 баллов, выполнение натуральных норм продуктов питания ниже 98% – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.13) Юрисконсульт

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний к своевременной и качественной подготовке и заключению договоров, контрактов, дополнительных соглашений и др.	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний к разработанным и (или) скорректированным приказам, положениям, Уставу, инструкциям и другим нормативным актам (документам), касающихся юридического сопровождения деятельности учреждения	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 2 балла, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.14) Инженер

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов

Контроль соблюдения сроков выполнения ремонтных работ	соблюдение – 5 баллов, не соблюдение – 0 баллов
Выполнение всех необходимых мероприятий по контролю качества выполняемых ремонтных работ	наличие - 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения и содержания материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	привлечение – 5 баллов, иное - 0 баллов;
Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний к своевременной подготовке, корректировке, согласованию и утверждению документов по выполнению ремонтных работ	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

#### 12.15) Специалист по охране труда (гражданской обороне)

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей работников	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 2 балла, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

#### 12.14) Секретарь

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 12 баллов, иное – 0 баллов

Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 12 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 11 баллов, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 5 баллов, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 5 баллов, иные формы – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>50</b>

### 12.15) Архивариус

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Осуществление контроля за состоянием делопроизводства в учреждении	наличие – 10 баллов, иное – 0 баллов
Проведение консультативной и другой методической помощи по ведению делопроизводства для сотрудников учреждения	наличие – 10 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление взаимодействия с архивом «ЦБ и МТО МОУ» НГО	наличие – 10 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.16) Экспедитор

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение сроков доставки документации	своевременно – 10 баллов, не своевременно – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждений, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Обеспечение сохранности доставляемых документов и материальных ценностей	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.17) Делопроизводитель

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Своевременное оформление и сдача приказов и табелей	своевременно – 5 баллов, иное – 0 баллов

Осуществление взаимодействия с управлением МАДОУ детский сад «Гармония», бухгалтерией МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно и качественно – 10 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний к качеству подготовки документации (приказов, таблиц, списков и т.п.)	качественно – 8 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>28</b>

**12.18) Младший воспитатель**

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
Активное участие в образовательном процессе	обучение детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания – 5 баллов, участие в создании развивающей предметно - пространственной среды в группе и т.д. – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Работа в условиях уплотнения списочного состава с учетом фактической посещаемости детей	наличие – 3 балла, отсутствие - 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов, горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов, холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений потребителей услуги на качество присмотра и ухода за детьми	отсутствие - 3 балла, наличие – 0 баллов
Уровень общей заболеваемости детей группы	менее 80% - 4 балла; более – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>28</b>

**12.19) Кастелянша**

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
--	---

Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 4 балла, иное – 0 баллов
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии, данным внутреннего контроля	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей (родителей, (законных представителей), контрагентов), работников в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 3 балла, наличие – 0 баллов
Факты нарушения финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
Осуществление взаимодействия с управлением МАДОУ детский сад «Гармония», бухгалтерией МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно – 6 баллов, иное – 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>28</b>

#### 12.20) Кладовщик

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей и продуктов питания по результатам инвентаризации, ревизии, данным внутреннего контроля	отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей (родителей, (законных представителей), контрагентов), работников в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 2 балла, наличие – 0 баллов
Факты нарушения финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
Осуществление взаимодействия с управлением МАДОУ детский сад «Гармония», бухгалтерией МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно – 6 баллов, иное – 0 баллов
Составление меню, ведение документации на пищеблоке	составление – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>38</b>

#### 12.21) Повар детского питания

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей (законных представителей),	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов

посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	
Отсутствие замечаний по организации работы на пищеблоке	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>23</b>

### 12.22) Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей (законных представителей), посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада (пищеблок/постирочная) в соответствии с требованиями СанПин, к качеству и своевременности уборки помещений, инвентаря и оборудования	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов

	холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>28</b>

### 12.23) Уборщик служебных помещений

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие обоснованных жалоб родителей, (законных представителей) сотрудников и посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 12 баллов, наличие – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 10 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 12.24) Сторож

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Отсутствие обоснованных жалоб родителей, (законных представителей), посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада в соответствии с требованиями (качественная и своевременная уборка территории)	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Снижение величины потребления	тепловая энергия:

энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост - 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 10 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>40</b>

**12.25) Плотник, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл= 1%)</b>
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), сотрудников и посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Обеспечение сохранности и исправности оборудования (внутреннего/наружного), имущества	обеспечение – 10 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление погрузки, разгрузки, перемещения и укладки грузов и т.п.	осуществление - 10 баллов, иное – 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
<b>Максимальный балл</b>	<b>30</b>

### 13. Премии

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, месяцы, квартал, год), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной организации.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой организацией.

Премия устанавливается в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени.

На премирование по итогам работы может направляться экономия ФОТ, сложившаяся на конец месяца, квартала, года.

Работнику, отработавшему менее периода, за который выплачивается премия (в связи с заключением и (или) расторжением трудового договора, в связи с временной

нетрудоспособностью), размер премиальных выплат определяется за фактически отработанное им время в данном периоде либо не начисляется и не выплачивается.

Премия по итогам работы за год устанавливается всем работающим по состоянию на 10 декабря по результатам работы за 11 месяцев.

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премиальные выплаты не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере.

Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц, квартал, год являются следующие критерии:

### 13.1) Оценка результатов работы коллективов детских садов

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов
Численность детей - участников конкурсных мероприятий следующих уровней: Муниципального, Областного, Регионального, Всероссийского.	более 70%- 5 баллов,
	менее 70% - 0 баллов
Выполнение требований надзорных органов	отсутствие предписаний (устранение предписаний надзорных органов в установленный срок) – 5 баллов, невыполнение предписаний надзорных органов в установленный срок – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов
Организация и (или) проведение мероприятий различного уровня на базе детского сада	детский сад - 3 балла, учреждение, город – 5 баллов, область – 10 баллов, федерация – 15 баллов
Повышение уровня профессиональной компетентности работников	выполнение плана – 5 баллов
	не выполнение плана – 0 баллов
Доля педагогов, имеющих высшую и первую категории, к общей численности педагогов	70 % и более – 10 баллов, от 60% до 70 % - 5 баллов, менее 60 % - 0 баллов

Доля работников, прошедших диспансеризацию от численности работников, подлежащих диспансеризации в отчетном году	более 95% - 10 баллов, 75-95% - 5 баллов, менее 75% - 0 баллов нарастающим итогом
Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов нарастающим итогом
Организация питания детей в условиях детского сада	выполнение натуральных норм продуктов питания на 98% и выше – 5 баллов, выполнение натуральных норм продуктов питания ниже 98% – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей работников	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов

### 13.2) Оценка эффективности деятельности заведующего структурным подразделением

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов
Численность детей - участников конкурсных мероприятий следующих уровней: Муниципального, Областного, Регионального, Всероссийского.	более 70%- 5 баллов, менее 70% - 0 баллов
Выполнение требований надзорных органов	отсутствие предписаний (устранение предписаний надзорных органов в установленный срок) – 5 баллов, невыполнение предписаний надзорных органов в установленный срок – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов рост - 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов рост - 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост - 0 баллов
Организация и (или) проведение мероприятий различного уровня на базе детского сада	организация - 2 балла, учреждение, город – 3 балла, область – 5 баллов, федерация – 10 баллов

Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов нарастающим итогом
Повышение уровня профессиональной компетентности работников	выполнение плана – 5 баллов, не выполнение плана – 0 баллов нарастающим итогом
Доля педагогов, имеющих высшую и первую категорию, к общей численности педагогов	70 % и более – 10 баллов, от 60% до 70 % - 5 баллов, менее 60 % - 0 баллов
Личное участие в органах самоуправления организации, комиссиях	за участие в одной комиссии (органе самоуправления) – 1 балл (с указанием даты заседания и № протокола)
Доля работников, прошедших диспансеризацию от численности работников, подлежащих диспансеризации в отчетном году	более 95% - 10 баллов, 75-95% - 5 баллов, менее 75% - 0 баллов нарастающим итогом
Организация питания детей в условиях детского сада	выполнение натуральных норм продуктов питания на 98% и выше – 5 баллов, выполнение натуральных норм продуктов питания ниже 98% – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей работников	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	участие -5 баллов, иное – 0 баллов

### 13.3) Оценка эффективности деятельности заведующего консультативно-методическим центром

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл= 1%)</b>
Выполнение муниципального задания	более 97 %- 5 баллов, менее 97 %- 0 баллов
Численность детей - участников конкурсных мероприятий муниципального, областного, регионального, всероссийского уровней	более 3 % – 8 баллов, менее 3 % – 0 баллов
Выполнение требований надзорных органов	отсутствие предписаний (устранение предписаний надзорных органов в установленный срок) - 5 баллов, невыполнение предписаний надзорных органов в установленный срок – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост – 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост – 0 баллов холодное водоснабжение:

	сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост – 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 5 баллов, рост – 0 баллов
Организация и (или) проведение мероприятий различного уровня на базе КМЦ	КМЦ – 2 балла, учреждение, город – 3 балла, область – 5 баллов федерация – 10 баллов
Доля родителей (законных представителей, охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	более 97 %- 5 баллов, менее 97 %- 0 баллов нарастающим итогом
Повышение уровня профессиональной компетентности работников	выполнение плана – 5 баллов, невыполнение плана - 0 баллов нарастающим итогом
Личное участие в органах самоуправления организации, комиссиях	за участие в одной комиссии (органе самоуправления) – 1 балл (с указанием даты заседания и № протокола)
Доля работников, прошедших диспансеризацию от численности работников, подлежащих диспансеризации в отчетном году	более 95 %- 10 баллов, 75-95 % - 5 баллов, менее 75 %- 0 баллов нарастающим итогом
Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей работников	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (КМЦ) у родителей и общественности	участие – 7 баллов, иное – 0 баллов
Доля педагогов, имеющих высшую и первую категории, к общей численности педагогов	70 % и более – 10 баллов, от 60% до 70 % - 5 баллов, менее 60 % - 0 баллов

#### 13.4) Оценка эффективности деятельности педагогических работников

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов
	горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов

	холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов
	электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов
Соответствие РППС шкалам ECERS-R не менее чем на «5»	наличие – 7 баллов, отсутствие -0 баллов
Численность детей - участников конкурсных мероприятий (муниципального, областного, регионального, всероссийского уровней)	более 70% - 5 баллов, менее 70% - баллов нарастающим итогом
Посещаемость детьми детского сада (группы)	75% и более - 5 баллов, менее 75% - 0 баллов
Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов нарастающим итогом
Личное участие в заседаниях органов самоуправления организации (детского сада), комиссиях, ВТК, ВНИК и т.д.	за участие в каждом заседании (органе самоуправления) – 1 балл (с указанием даты заседания и № протокола), руководитель ВТК, ВНИК и пр. – 4 балла, результативное участие – 3 балла
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	за участие в каждом мероприятии -1 балл, но не более 10 баллов, иное – 0 баллов
Наличие призовых мест в очных конкурсах	воспитанников: на городском уровне – 2 балла, на областном уровне – 2 балла, на федеральном уровне и выше – 3 балла, воспитателей: на городском уровне – 2 балла, на областном уровне – 2 балла, на федеральном уровне и выше – 3 балла, детского сада (при личном участии): на городском уровне – 2 балла, на областном уровне – 2 балла, на федеральном уровне и выше – 3 балла

### 13.5) Оценка эффективности деятельности педагогических работников консультативно-методического центра

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл= 1%)
Выполнение муниципального задания	более 97 %- 5 баллов, менее 97 %- 0 баллов
Численность детей - участников конкурсных мероприятий муниципального, областного, регионального, всероссийского уровней	более 3 %- 5 баллов, менее 3 % – 0 баллов нарастающим итогом

Посещаемость детьми КМЦ	75 % и более – 5 баллов, менее 75 % - 0 баллов
Организация и (или) проведение мероприятий различного уровня на базе КМЦ	КМЦ – 1 балл, учреждение, город – 2 балла, область, федерация – 4 балла
Доля родителей (законных представителей, охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	более 97 %- 5 баллов, менее 97 %- 0 баллов нарастающим итогом
Личное участие в заседаниях органов самоуправления организации (детского сада), комиссиях, ВТК, ВНИК и т.д.	за участие в каждом заседании (органе самоуправления) – 1 балл (с указанием даты заседания и № протокола), руководитель ВТК, ВНИК и пр. – 4 балла, результативное участие – 3 балла
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (КМЦ) у родителей и общественности	За участие в каждом мероприятии – 1 балл, но не более 10 баллов; иное – 0 баллов
Наличие призовых мест в очных конкурсах	воспитанников: на городском уровне - 2 балла, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла, воспитателей: на городском уровне - 2 балла; на областном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла; КМЦ: на городском уровне - 2 балла, на областном уровне - 2 балла, на федеральном уровне и выше - 3 балла
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 3 балла, рост – 0 баллов

### 13.6) Оценка эффективности деятельности заведующих хозяйством

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов

Выполнение требований надзорных органов	отсутствие предписаний (устранение предписаний надзорных органов в установленный срок) – 5 баллов, невыполнение предписаний надзорных органов в установленный срок – 0 баллов
Факты нарушения финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 0 баллов, отсутствие – 10 баллов
Привлечение внебюджетных средств от приносящей доход деятельности для развития учреждения и содержание материально-технической базы, получение средств спонсоров, благотворителей	наличие - 5 баллов, отсутствие - 0 баллов
Эффективное расходование ресурсов и средств учреждения на основании актов внутренних проверок	эффективное расходование – 5 баллов, иное – 0 баллов
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	участие -10 баллов, иное – 0 баллов

### 13.7) Оценка результатов работы учебно-вспомогательного персонала и рабочих

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов
Выполнение требований надзорных органов (оценивается в случае проведения проверок)	выполнение – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний по данным внутреннего контроля по детскому саду	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Инициативность в выполнении дополнительных объемов работ в условиях не полного кадрового состава	выполнение – 5 баллов, иное – 0 баллов
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов

### 13.8) Оценка результатов работы специалистов административно-управленческого персонала

<b>Показатели эффективности деятельности</b>	<b>Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)</b>
Выполнение муниципального задания	более 97% - 5 баллов, менее 97% - 0 баллов
Выполнение требований надзорных органов	отсутствие предписаний (устранение предписаний надзорных органов в установленный срок) – 5 баллов, невыполнение предписаний надзорных органов в установленный срок – 0 баллов
Личное участие в заседаниях органов самоуправления организации, комиссиях	за участие в каждом заседании комиссии (органе самоуправления) – 1 балл (с указанием даты заседания и № протокола)
Факты нарушения финансово-хозяйственной деятельности	наличие – 0 баллов, отсутствие – 10 баллов

Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по расходам	выполнение – 5 баллов, не выполнение – 0 баллов
Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
Инициативность в выполнении дополнительных объемов работ в условиях не полного кадрового состава	выполнение – 5 баллов, иное – 0 баллов

14. Оценка результатов работы коллективов детских садов, заведующих структурными подразделениями - детскими садами, административно-хозяйственного персонала производится комиссионно на основании информации, предоставляемой по каждому показателю с учетом отработанного времени.

Сумма средств, направляемая на премирование работников детских садов, должна составлять не менее 70% от общей суммы средств, выделенных на премирование.

Сумма средств, направляемая на премирование заведующих обособленными структурными подразделениями - детскими садами – не более 10 %.

Сумма средств, направляемая на премирование административно-хозяйственного персонала организации – не более 10 %.

Расчет суммы средств, направляемой на премирование работников детского сада, производится в следующем порядке:

14.1. Комиссионная оценка труда коллективов детских садов по бальной системе в соответствии с утвержденными показателями:

**Б д/с** – количество баллов по каждому детскому саду.

14.2. Определение количества человеко-баллов по отдельному детскому саду с учетом фактической численности работников:

$$\text{ЧБ д/с} = \text{Б д/с} * \text{Р д/с},$$

где ЧБ д/с – количество человеко-баллов по отдельному детскому саду;

Б д/с – количество баллов по отдельному детскому саду;

Р д/с – количество работников на последнее число отчетного периода по отдельному детскому саду.

14.3. Определение общего количества человеко-баллов по всем детским садам:

$$\text{ЧБ общ.} = \sum \text{ЧБ д/с},$$

где ЧБ общ. – общая сумма человеко-баллов по всем детским садам;

14.4. Определение стоимости одного человеко-балла:

$$\text{ЧБ1} = \text{S стим. общ.} / \text{ЧБ общ.},$$

где ЧБ1 – стоимость 1 человеко-балла;

S стим. общ. – общая сумма, выделенная на премирование работников.

14.5. Определение размеров средств на премирование конкретного детского сада:

$$\text{S стим. д/с} = \text{ЧБ1} * \text{ЧБ д/с},$$

где S стим. д/с – сумма, выделенная на премирование коллектива конкретного детского сада.

Распределение суммы, выделенной на премирование, производится комиссиями по стимулированию, обеспечивающими демократичный характер управления. Состав комиссии на уровне Учреждения определяется приказом директора, состав комиссий детских садов определяется распоряжениями заведующих структурными подразделениями.

Заседания комиссий проводятся с ведением протоколов заседаний. На заседаниях комиссий рассматриваются результаты деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Результатом работы комиссий являются протоколы, содержащие итоговые оценки деятельности работников в баллах и списки на премирование работников с указанием суммы в абсолютном размере, являющиеся приложениями к приказу о премировании.

## **15. Единовременные премии**

Единовременное премирование работников организации может применяться в целях социальной защищенности работников организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации (приказ директора) в том числе:

15.1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации выплачивается денежная сумма в размере 2000 рублей;

15.2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации выплачивается денежная сумма в размере 2000 рублей;

15.3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области выплачивается денежная сумма в размере 1000 рублей;

15.4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом выплачивается денежная сумма в размере 1000 рублей;

15.5) при награждении почетной грамотой, благодарностью или благодарственным письмом Главы Новоуральского городского округа, Думы Новоуральского городского округа выплачивается денежная сумма в размере 500 рублей.

15.6) за личный вклад в выполнение работником особых поручений руководителя;

15.7) в связи с праздничными днями и праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День народного единства, День воспитателя и всех дошкольных работников);

15.8) в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 лет и т.д.).

Выплата осуществляется из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при их наличии.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом организации, принятым руководителем организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **16. Материальная помощь**

Директор Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам Учреждения материальную помощь.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя директора, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

16.1. в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

16.2. в случае вступления работника в брак впервые на основании свидетельства о браке;

16.3. в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

16.4. при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

16.5. для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств прибыли от оказания платных образовательных услуг.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника при согласовании с профсоюзным комитетом.

### **17. Порядок лишения (уменьшения) надбавок и премиальных выплат**

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат.

100% лишение стимулирующих выплат в случаях:

- привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора и (или) увольнения;
- повторного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- отказа или несвоевременного прохождения по неуважительной причине медицинского осмотра, диспансеризации;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин) более 4 часов или появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- причинения материального ущерба Учреждению;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.

Понижение стимулирующих выплат на 50% в случаях:

- привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания;
- однократного (не грубого) нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного (не грубого) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнения приказов и распоряжений руководителя.

Лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится на основании приказа директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителя устанавливаются в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа:

- директору Учреждения - работодателем в трудовом договоре;
- заместителю директора – директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Оплата труда заместителя директора включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности.

Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 30% ниже должностного оклада директора.

Конкретный размер должностных окладов заместителя директора устанавливается приказом директора.

Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются заместителю директора в соответствии с п. 2.3. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Заместителю директора, имеющему ученую степень или почетное звание, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 руб.;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 руб.

С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителю директора Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Размер премиальных выплат по итогам работы, выплачиваемых заместителю директора, не может превышать размер премиальных выплат, выплачиваемый директору по результатам деятельности учреждения, за исключением случаев, когда отрицательная оценка деятельности учреждения, повлекшая невыплату премии директору или выплату премии директору в неполном размере, получена в результате обстоятельств, на которые заместитель директора не могли повлиять и за результаты, наступления которых не могли быть ответственными.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю директора устанавливаются приказом директора.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **4. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

1. 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Работникам выплачиваются установленные размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

- 20 часов в неделю      учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 24 часа в неделю      музыкальный руководитель;
- 25 часов в неделю      воспитатель групп компенсирующей направленности
- 30 часов в неделю      инструктор по физической культуре
- 35 часов в неделю      для работников являющимися инвалидами I, II группы

- 36 часов в неделю методист, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог
- 40 часов в неделю заместитель директора, заведующий структурным подразделением, экономист, специалист по закупкам, инженер, юрисконсульт, технолог (по питанию), специалист по кадрам, секретарь, делопроизводитель, экспедитор, архивариус, специалиста по охране труда (гражданской обороне), заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, младший воспитатель, повар детского питания, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож.

Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы других работников, не перечисленных выше, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Работники Учреждения, в том числе педагогические, вправе осуществлять работу по совместительству.

Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора работа воспитателей сверх установленной нормы часов.

Воспитателям за часы работы сверх установленной нормы дополнительная оплата производится в соответствии с установленным размером должностного оклада, ставки заработной платы в одинарном размере.