

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад «Дружба»
(МДОУ «ЦРР - детский сад «Дружба»)


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «ЦРР - детский сад
«Дружба»

Протокол № 8 от «29» марта 2018г.

 Е.А. Исаенко

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ
«ЦРР - детский сад «Дружба»
Приказ от 30.03.2018г. № 42
 О.Н. Седleckая



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Дружба» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Качканарского городского округа от 29.12.2017г. № 1352 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Качканарского городского округа», Постановлением Управления образованием Качканарского городского округа от 19.02.2018г. № 40 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа», Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг., трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Дружба» (далее – Учреждение).

1.3. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образованием Качканарского городского округа (далее - Управление образованием) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием устанавливает предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения и соответствовать [Единому квалификационному справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам [Единого тарифно-квалификационного справочника](#) работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Квалификационному справочнику профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденному Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984г. № 58/3-102 (ред. от 15.03.1991г.).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных [Трудовым законодательством](#);
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.2. 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;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 2.4. настоящего](#) Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм [трудового законодательства](#).

2.6. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская, 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 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ](#).

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим [профессиональным квалификационным группам](#) в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

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

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

3.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.7. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

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

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- 3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 гг., – на 20 процентов.

3.9. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 3.8. настоящего Положения.

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

3.11. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к [профессиональным квалификационным группам](#), утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложениях № 3, № 4 к настоящему Положению.

3.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.14. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.15. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

4.3. При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем ниже должностного оклада руководителя:

- заместители руководителя – на 30 процентов,
- главный бухгалтер – на 10 процентов,

установленного в соответствии с [пунктом 4.1.](#) настоящего Положения, без учета его повышения, предусмотренного [пунктом 4.3.](#) настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.5. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного Управлением образованием (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

4.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. 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.

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

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.3.1.1. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

5.3.2.1. Всем работникам Учреждения выплачивается [районный коэффициент](#) к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [постановлением](#) Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

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

5.3.3.1. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.3.3.3. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за руководство: учебно-консультационными пунктами, творческими рабочими группами, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

5.3.3.4. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), размер оплаты труда за работу в ночное время, работникам составляет 35 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время, повышенная оплата труда за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год;

5.3.3.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере дневной части оклада за день работы;

5.3.3.6. За работу в группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) групп в размере 15 %, конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу

(должностному окладу), 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.

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

5.6. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.8. 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), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением 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.

5.10. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

6.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

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

6.6. 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 определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам мониторинга и оценки эффективности деятельности работников в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда установлены в приложении № 6 к настоящему Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

В системе мониторинга и оценки эффективности деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, общественной экспертизы и самоанализа результатов деятельности работников.

Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям административно-управленческого персонала и педагогических работников, ежемесячно заполняют листы самоанализа результатов своей деятельности.

Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, служащих, учебно-вспомогательного персонала, стимулирующие выплаты по результатам деятельности назначаются в соответствии с ходатайствами, заполняемыми ежемесячно административно-управленческим персоналом.

Ходатайства, самоанализ результатов деятельности работников предоставляются на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия) до 15 числа месяца следующего за отчетным периодом. Формы листов самоанализа результатов деятельности работников и формы ходатайств указаны в приложении № 7.

Комиссия ежемесячно осуществляет анализ результатов деятельности работников.

Результаты работы за отчетный период (месяц) являются основанием для выплат стимулирующего характера в следующем месяце. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно за фактическое количество отработанных смен в текущем месяце и пропорционально отработанной норме рабочего времени.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования и в Учреждении. Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении по решению руководителя Учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- 1) от 1 года до 4 лет – 1 процент;
- 2) от 4 до 10 лет – 3 процента;
- 3) свыше 10 лет – 5 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) установлен Постановлением Управления образованием от 19.02.2018г. № 40 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Качканарского городского округа».

6.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

6.10. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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

6.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.12. Стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности труда работников не выплачиваются работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства.

Размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени на норму часов преподавательской, педагогической работы за ставку заработной платы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9000

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15000
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	15500
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	15500

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12000

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	10000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	16500

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников

**Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; сторож; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; швея	8600

Показатели оценки эффективности труда педагогических работников (воспитатель)

Таблица № 1

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны воспитателя (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	1	
		Организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1 раз в месяц	5	
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	3	
		- Учреждения,			1
		- муниципального,			1
		- регионального, окружного,			0,5
		- всероссийского, международного	0,5		
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками Образовательной программы следующего уровня:	1 раз в месяц	2	
		- Учреждения,			1
		- муниципального	1		
		Работа с воспитанниками из социально-неблагополучных семей:	1 раз в месяц	4	
		- социально-педагогическая паспортизация семьи;			1
		- социальный патронаж;			1
		- социально-педагогический мониторинг семьи			2
Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	3			
- Учреждения,			1		
- муниципального,			1		
- регионального, окружного,			0,5		
- всероссийского, международного	0,5				
Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	3			
- обновление информации на официальном сайте Учреждения			1		
- открытые мероприятия для образовательного сообщества			1		
- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями	1				
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности	1 раз в месяц	2	
		Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	2	
		Уровень коэффициента заболеваемости воспитанников:	1 раз в месяц	5	
		- ранний возраст – 0 – до 1,0			5
		- ранний возраст – 1,0 - 1,5			3
		- дошкольный возраст – 0 – до 0,6			5
- дошкольный возраст – 0,6 – 1,0	3				
ИТОГО				30	

**Показатели оценки эффективности труда педагогических работников
(воспитатель)**

Таблица № 2

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны воспитателя (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	7
		Организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1 раз в месяц	7
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	2
		- Учреждения,		0,5
		- муниципального,		0,5
		- регионального, окружного,		0,5
		- всероссийского, международного	0,5	
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками Образовательной программы следующего уровня:	1 раз в месяц	1
		- Учреждения,		0,5
		- муниципального		0,5
		Работа с воспитанниками из социально-неблагополучных семей:	1 раз в месяц	2
		- социально-педагогическая паспортизация семьи;		0,5
		- социальный патронаж;		0,5
		- социально-педагогический мониторинг семьи		1
		Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	3
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		1
- регионального, окружного,	0,5			
- всероссийского, международного	0,5			
Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	2		
- обновление информации на официальном сайте Учреждения		1		
- открытые мероприятия для образовательного сообщества		0,5		
- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями		0,5		
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности	1 раз в месяц	1
		Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	2
		Уровень коэффициента заболеваемости воспитанников:	1 раз в месяц	3
		- ранний возраст – 0 – до 1,0		3
		- ранний возраст – 1,0 - 1,5		2
		- дошкольный возраст – 0 – до 0,6		3
		- дошкольный возраст – 0,6 – 1,0	2	
ИТОГО				30

**Показатели оценки эффективности труда педагогических работников
(учитель-логопед)**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны учителя-логопеда (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	1
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	7
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		2
		Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	7
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		2
		Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	6
		- обновление информации на официальном сайте Учреждения		2
- открытые мероприятия для образовательного сообщества		2		
- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями		2		
Организация дошкольного образования в иных формах (консультационный пункт и др.)	1 раз в месяц	4		
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности учителя-логопеда	1 раз в месяц	3
		Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	2
ИТОГО				30

Показатели оценки эффективности труда педагогических работников (педагога-психолога)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны учителя-логопеда (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	1
		Работа с воспитанниками из социально-неблагополучных семей: - социальный патронаж - социально-педагогический мониторинг семьи	1 раз в месяц	5
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	4
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		1
		- регионального, окружного, - всероссийского, международного		1
		Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	4
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		1
		- регионального, окружного, - всероссийского, международного		1
		Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	6
		- обновление информации на официальном сайте Учреждения		2
- открытые мероприятия для образовательного сообщества	2			
- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями	2			
Организация дошкольного образования в иных формах (консультационный пункт, семейный клуб и др.)		5		
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога-психолога	1 раз в месяц	3
		Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	2
ИТОГО				30

**Показатели оценки эффективности труда педагогических работников
(музыкальный руководитель)**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны музыкального руководителя (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	3
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	7
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		2
		Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	8
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		3
		Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	6
- обновление информации на официальном сайте Учреждения		2		
- открытые мероприятия для образовательного сообщества		2		
- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями		2		
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности музыкального руководителя	1 раз в месяц	3
		Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	3
ИТОГО				30

**Показатели оценки эффективности труда педагогических работников
(инструктор по физической культуре)**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны инструктора по физической культуре (разработка и реализация маршрута индивидуального развития ребенка)	1 раз в месяц	3
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) за рамками Образовательной программы следующих уровней:	1 раз в месяц	7
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		2
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками Образовательной программы следующего уровня:	1 раз в месяц	2
		- Учреждения,		1
		- муниципального		1
		Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций следующих уровней:	1 раз в месяц	7
		- Учреждения,		1
		- муниципального,		2
		- регионального, окружного,		2
		- всероссийского, международного		2
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения:	1 раз в месяц	6
		- обновление информации на официальном сайте Учреждения		2
		- открытые мероприятия для образовательного сообщества		2
		- совместные мероприятия с другими учреждениями и организациями		2
		Удовлетворенность родителей процессом и результатом образовательной деятельности инструктора по физической культуре	1 раз в месяц	3
	Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц	2	
ИТОГО				30

Показатели оценки эффективности труда заместителей заведующего

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Создание условий для работы с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности	1 раз в месяц	1
		Доля высококвалифицированных кадров (1 и высшая квалификационная категория):	1 раз в месяц	1
		- 80% и более		1
		- 70-79%		0,5
		Организация работы с семьями, находящимися в социально-опасном положении	1 раз в месяц	1
		Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов и научно-практических конференций из числа воспитанников	1 раз в месяц	3
		- муниципального уровня		1
		- регионального и окружного уровня		1
		- всероссийского уровня		1
		Наличие победителей и призеров конкурсов из числа педагогов	1 раз в месяц	3
		- муниципального уровня		1
		- регионального и окружного уровня		1
		- всероссийского уровня		1
		Организация дошкольного образования в иных формах (консультационный пункт, группы кратковременного пребывания и др.)	1 раз в месяц	1
		Организация и проведение на базе Учреждения мероприятий (презентации, конференции, стажировки и др.):	1 раз в месяц	2
- муниципального уровня	1			
- областного уровня	1			
Координация деятельности коллегиальных органов управления	1 раз в месяц	1		
Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на его официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. № 582	1 раз в месяц	1		
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения	1 раз в месяц	1
		Отсутствие предписаний надзорных органов	1 раз в месяц	1
		Снижение заболеваемости воспитанников в сравнении с предыдущим периодом	1 раз в месяц	2
		Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	1 раз в месяц	2
ИТОГО				20

Показатели оценки эффективности труда главного бухгалтера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременное оформление документации по запросам	1 раз в месяц	1
		Обеспечение планирования и осуществления закупок	1 раз в месяц	4
		Своевременное размещение и обновление информации на официальных сайтах (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru)	1 раз в месяц	3
Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (целевых показателей, муниципального задания) (квартал, год)	1 раз в месяц	3,5
		Своевременное и качественное отражение в системе учета хозяйственных и основных средств, товарно-материальных ценностей	1 раз в месяц	2
		Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при работе с поставщиками	1 раз в месяц	2
		Своевременность и качество оформления и предоставления отчетной документации	1 раз в месяц	2
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, органов	1 раз в месяц	2,5
		ИТОГО		

Показатели оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Работа с воспитанниками, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания со стороны Работника	1 раз в месяц	4
		Сложность и напряженность работы на группах раннего возраста	1 раз в месяц	3
		Участие в реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты)	1 раз в месяц	2
		Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	1 раз в месяц	1
		Обеспечение безопасных условий пребывания в Учреждении воспитанников и работников	1 раз в месяц	2
		Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с воспитанниками образовательной деятельности, оздоровительных мероприятий, приобщения к труду, привития культурно-гигиенических навыков
Создание элементов развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в месяц			2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, органов	1 раз в месяц			4
Сохранность материально-технической базы	1 раз в месяц			2
Уровень коэффициента заболеваемости воспитанников:	1 раз в месяц			5
- ранний возраст – 0 – до 1,0				5
- ранний возраст – 1,0 - 1,5				3
- дошкольный возраст – 0 – до 0,6				5
- дошкольный возраст – 0,6 – 1,0				3
ИТОГО				30

Показатели оценки эффективности труда служащих

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплат	Размер выплаты (%)			
				Заведующий хозяйством	Секретарь-машинистка	Бухгалтер	Бухгалтер
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в выполнении важных работ, мероприятий	Обеспечение безопасных условий пребывания в Учреждении воспитанников и работников	1 раз в месяц	2			
		Своевременное и качественное отражение в системе учета хозяйственных и основных средств, товарно-материальных ценностей	1 раз в месяц	1		5	
		Своевременное начисление заработной платы и начислений на оплату труда и качественное отражение в системе учета	1 раз в месяц				5
		Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при работе с поставщиками	1 раз в месяц	2		5	
		Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременное оформление документации по запросам	1 раз в месяц	5	5	5	5
		Обеспечение планирования и осуществление закупок	1 раз в месяц	1			
		Участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	1 раз в месяц	1	5	2	2
		Своевременность оформления и предоставление отчетной документации	1 раз в месяц	6	6	6	6
		Выплаты за качество выполняемых работ	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, результативность работы	Сохранность материально-технической базы	1 раз в месяц	5	2
Обеспечение качественного и своевременного кадрового делопроизводства	1 раз в месяц						5
Обеспечение качественного и своевременного контроля за прохождением медицинского периодического осмотра, вакцинации работников	1 раз в месяц				5		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, органов	1 раз в месяц			7	7	7	7
ИТОГО				30	30	30	30

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576032

Владелец Фаисханова Любовь Ивановна

Действителен с 26.05.2022 по 26.05.2023