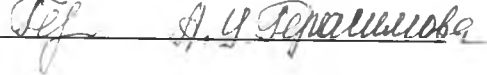


Согласовано:

Председатель Совета МБДОУ  
«Детский сад № 10 г. Челябинска»

  
\_\_\_\_\_ А. У. Терешченко

Протокол №16/2021

« 05 » \_\_\_\_\_ 04 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 10 г. Челябинска»

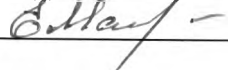
  
\_\_\_\_\_ С. Г. Паюсова

« 05 » \_\_\_\_\_ 04 2021 г.



Председатель ППО МБДОУ

«Детский сад № 10 г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ 

**Положение  
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада № 10 г. Челябинска»**

- I. Общие положения.
- II. Нормы рабочего времени.
- III. Основные условия оплаты труда.
- IV. Порядок исчисления заработной платы.
- V. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
- VII. Выплаты стимулирующего характера.
- VIII. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ, заместителей заведующего и главного бухгалтера.
- IX. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала, для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ.
- X. Материальная помощь.
- XI. Заключительные положения.

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплат (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 г. Челябинска» (далее – МБДОУ) разработано в соответствии:

- с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений»,

- Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 18/7 от 26.10.2010г. «О утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 33/9 от 27.03.2012г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.06.2013г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 52/17 от 24.06.2014г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»,.
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 12/23 от 25.08.2015г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»,.
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 19/18 от 29.03.2016г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 13/4 от 27.10.2020 г. «Об изменениях Положения об оплате труда с 01.09.2020».
  - Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 14/18 от 24.11.2020 г. «Об изменениях Положения об оплате труда с 01.10.2020».
2. Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
3. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
  - 4) государственных гарантий по оплате труда;
  - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
  - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 8) мнения представительного органа работников;
  - 9) настоящего Положения
4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре;
5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ.

## **II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

6. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.....»:

- за 18 часов педагогической работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителям-логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

7. Должностной оклад выплачивается за установленную норму рабочего времени:

- за 36 часов в неделю: старшему воспитателю, педагогу-психологу;
- 40 часов в неделю: заведующему, заместителям заведующего, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному персоналу, специалистам, служащим, медицинским работникам, рабочим.

8. Педагогам, которым не может быть обеспечена полная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменения оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

## **III. Основные условия оплаты труда**

9. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется Приложениями № 1 – 4 настоящего Положения.

10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени (п. 7 настоящего Положения), осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (п. 6 настоящего Положения), - на основе ставок заработной платы.

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

Работникам, заработная плата (должностной оклад, ставка заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты, которых составляет меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

12. Оплата сторожам производится исходя из графика работы, утвержденного на календарный год.

В случае превышения или недоработки рабочего времени сторожу оплачивается полный оклад.

#### IV. Порядок исчисления заработной платы

13. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$ , где:

$S_{з.пл.}$  – месячная заработная плата педагогов;

$F_{н.н.}$  - фактическая нагрузка в неделю педагога в часах;

$N_{ч.}$  – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

14. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляется на условиях внешнего совместительства;

15. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ,

16. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

17. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

18. При невыполнении по независящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

19. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты труда за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического

работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

24. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя (педагога), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

-выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МБДОУ «ДС N 10 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент – 15%) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 « О размерах и порядке применения 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).

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

**К указанным выплатам относятся:**

1) доплата за совмещение профессий (должностей)

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы и выплачивается в процентном отношении и в абсолютных размерах.

2) доплата за расширение зон обслуживания

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания (дополнительной работы по такой же профессии). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (совмещение)

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), кроме сторожей, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада), 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;

- сторожам расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на 12 месяцев и деления на годовое количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5) доплата за работу в ночное время

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

6) повышенная оплата за сверхурочной работы

Производится работнику за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам дошкольного образования, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах: компенсирующей и комбинированной направленности - 20 %. Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат

## **VII. Виды, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера**

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

31.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за сложность и напряженность;
- выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

31.2 Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;

31.3 Выплаты за наличие учетной степени, почетного звания:

- за наличие учетной степени: «кандидата наук», «доктора наук» по профилю образовательного учреждения;

31.4 Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

- выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет (устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности);

31.5 Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

- выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам

31.6 Премияльные выплаты по итогам работы

31.7 Елиновременные выплаты (поощрения).

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, (должностным окладам, ставкам, заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующего качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев (приложение № 8,9). Оценка личного вклада работников МБДОУ в достижение эффективности работы учреждения, сложности и напряженности выполняемых работ осуществляется Комиссией, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг(выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска», показателям эффективности работы сотрудников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении размера выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска» учитываются следующие критерии оценки труда:

- соблюдение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- своевременность и качество выполнения должностных обязанностей;
- оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника;
- эффективность освоения и использования современных технологий в образовательной деятельности;
- творческий подход в решении профессиональных (производственных) задач;
- активное участие в мероприятиях районного, городского, областного уровней;
- отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ, ведению обязательной документации;
- активное участие в общественной жизни коллектива;

Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются приказом заведующего при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины.

Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам в соответствии с требованиями, предъявляемым к должности.

При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам, размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ

Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы со всеми вытекающими правовыми последствиями:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- включаются в среднемесячную заработную плату.

При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, медицинское страхование, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Премирование работников МБДОУ «ДС №10 г. Челябинска»**

Премирование работников вводится с целью заинтересованности работников МБДОУ «ДС №10 Г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативности при реализации поставленных перед коллективом задач, обеспечения качественного ухода, присмотра и образования воспитанников.

Для реализации поставленных целей применяются следующие виды премирования:

#### **37.1. Ежеквартальное премирование**

Порядок определения размера премии:

Воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования, выплачивается ежеквартальная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и



оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей в размере 30% тарифной ставки (оклада).

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом.

Премирование производится при выполнении всех трех показателей в том случае, если плановый показатель, за который она начисляется, выполнен на 100% и более.

Выполнение показателей определяется отдельно по каждой группе МБДОУ №10

Если в течение квартала, за который начисляется ежеквартальная премия, присутствовали случаи детского травматизма, то премия за данный показатель не выплачивается.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины премия не выплачивается.

### **37.2. Текущее премирование персонала по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)**

#### **37.2.1 Текущее премирование педагогического персонала по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год)**

Выплата премии педагогическому персоналу по результатам оценки выполнения утвержденных критериев (приложение № 7) и осуществляется Комиссией, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы педагогических работников по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в балах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ. На основе проведенной самооценки профессиональной деятельности работников МБДОУ (оценочный лист выполнения критериев результативности и эффективности работы персонала) производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в июле - за период с января по июнь включительно, в январе – за период с июля по декабрь). После подсчета баллов комиссией составляется протокол, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного бала.

Далее, денежный вес одного бала умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

### **37.3 Единовременное поощрение (подготовка к новому учебному году, создание условий и организация работы в летний период, создание условий и организация работы в зимний период, участие в конкурсах, подготовку и проведение праздников, развлечений, участие в работе по благоустройству территории «Цветущий город»)**

#### **37.4 Единовременное премирование к юбилейным датам (50,55,60,65,70) и**

**праздникам 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, День учителя, Новый год.**

Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в процентном или абсолютном размере.

Премияльный фонд распределяется между категориями работников с учетом важности и ответственности поставленных перед коллективом целей и задач, совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

Премия устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом и с учетом выполнения показателей премирования.

Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию выплата премий производится совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

При экономии ФОТ возможно суммирование премий за несколько периодов

37.3. По решению Комиссии любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья;
- обоснованной жалобы родителя на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;

Все случаи депремирования рассматриваются Комиссией, в индивидуальном порядке, в каждом случае.

### **VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

38. Заработная плата руководителя МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад руководителя МБДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

40. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в Приложении № 8 и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска.

41. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего МБДОУ.

Группа по оплате труда заведующего МБДОУ утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МБДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 600	от 401 до 600	от 251 до 400	до 250

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения или муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

46. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ на 30% ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

47. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами российской Федерации, Челябинской области, органов самоуправления, содержащими нормы трудового права с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом Приложения № 10 к настоящему Положению

49. Выплаты стимулирующего характера заместителей заведующего МБДОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ.

## **IX. материальная помощь**

50. Из фонда оплаты труда МБДОУ работников МБДОУ может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются настоящим Положением.

51. К материальной помощи относится единовременная выплата, работникам МБДОУ в следующих случаях:

- похороны близких родственников- 4000 рублей;
- на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов – 4000 рублей;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, увечьем, хищением (иными обстоятельствами, повлекшими трудности в материальном положении)- 3000 рублей;
- в связи с бракосочетанием (впервые) – 2000 рублей

52. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника, по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ и ее размер не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

53. Материальная выплата оказывается при наличии средств экономии фонда заработной платы. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения порядка оказания материальной помощи:

- похороны близких родственников;

- в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, увечьем, хищением (иными обстоятельствами, повлекшими трудности в материальном положении);
- к отпуску, на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- в связи с бракосочетанием (впервые)

54. Единовременная материальная помощь работникам оказывается в зависимости от стажа работы в МБДОУ. При стаже работы менее трех месяцев материальная помощь не выплачивается.

55. При увольнении работника вопрос об оказании материальной помощи решается индивидуальном порядке заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ.

56. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников и оформляется приказом.

## **Х. Заключительные положения**

57. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию.

58. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, представляемых МБДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

59. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4646

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4416

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5813

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6705
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер	7822

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа  
«Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6145

Профессиональная квалификационная группа  
«Должностей педагогических работников»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9600
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	15100

Профессиональные квалификационные группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500



Перечень должностей работников,  
Занятых на работах с вредными условиями труда,  
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Должность	Размер выплаты	Срок
Младший воспитатель	4%	2016 г.-2021 г.
Повар	4%	2015 г.-2020 г.
Подсобный рабочий	4%	2017 г.-2022 г.
Уборщик служебных помещений	4%	2017 г.-2022 г.

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по  
типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	Дошкольные образовательные учреждения	38 653	36 311	33 851	29 050	26 589

Перечень, размеры и порядок определения выплат за работу в условиях  
отличающихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ № 10

№ п/п	Перечень стимулирующих выплат	Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
<b>1</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</b>	
	<i>Для педагогического персонала</i>	
1.1	За сложность и напряженность – за использование инновационных педагогических технологий	до 100
1.2	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50
	-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ	До 20
	-участие в реализации проектов районных, городских и областных программ	До 15
	-особый режим	До 15
	<i>Для МОП</i>	
1.1	За сложность и напряженность – за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	До 100
1.2	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50
	-особый режим	До 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ:</b>	
2.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100
<b>3</b>	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</b>	
3.1	За наличие ученой степени:	
	-«кандидата наук» по профилю образовательного учреждения	10
	-«доктора наук» по профилю образовательного учреждения	10
3.2	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки	10
<b>4</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслуга лет:</b>	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 лет до 5 лет	15
	- от 5 лет и свыше	20

<b>5</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>	
5.1	За квалификационную категорию педагогическим работникам	
	- за I квалификационную категорию	5
	- за высшую квалификационную категорию	10
<b>6</b>	<b>Премияльные выплаты:</b>	
6.1	По итогам работы за отчетный период	До 150
6.2	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 200
6.3	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ № 10

№ п/п	Выплаты компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
5.1	За работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по адаптированным основным образовательным программам	20
5.2	- Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
	- воспитателям	1000 рублей
	- помощникам воспитателя, младшим воспитателям	500 рублей

	<b>Показатели и критерии оценки эффективности работы педагогического персонала учреждения</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1	<b>Участие в конкурсах, мероприятиях воспитанников и семей;</b> Наличие воспитанников победителей и призеров перечня (календаря) массовых мероприятий, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла *Призовое место +1 б (2-3 место) +2 б (1 место)
2	<b>Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях личное, в т.ч. организация и проведение праздников, развлечений досугов</b>	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла *Призовое место +1 б (2-3 место) +2 б (1 место)
3	Участие в мероприятиях, семинарах, конференциях районного, городского, областного и федерального уровней (выступление)	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла
4	Участие в организации и проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе образовательного учреждения	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла
5	<b>Журнал ДОУ</b> (публикация статьи, оформление, привлечение родителей)	*ДОУ - 0,5 баллов
6	<b>Распространение передового опыта</b> Методические разработки (конспекты, презентации, сценарии, проекты); Авторские публикации; Выступление на педсовете, семинаре; Проведение мастер-класса, открытого просмотра образовательной деятельности	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла *Сайт – 1 б.
7	Участие в работе педагогического объединения (разработка и оформление материалов, ведение документации, оформление результатов, подготовка презентации)	*ДОУ-0,5 баллов *Район-1 балл *Город-1,5 балла *Область-2 балла
8	<b>Блог (сайт) группы, педагога</b> Актуальная тема недели; Рекомендации родителям; События, новости группы; Анонсы мероприятий, конкурсов, выставок	*Инф-я меняется 1 раз в сезон – 0,25 б, *Инф-я меняется 1 раз в месяц – 0,5 б, *Инф-я меняется 2 раза в месяц и чаще – 1 б.
9	<b>Положительная динамика развивающей предметно-пространственной среды группы, ДОУ</b> Еженедельная смена информации для родителей и в соотв. с темой Оформленная качественно тематическая выставка Авторское пособие, игра (оригинальная личная разработка) Новый центр детской активности	*0,5 баллов *0,5 баллов *0,5 баллов за каждый вид *1 балл

10	<b>Состояние прогулочного участка</b> Наличие горки; постройки из снега для игр и развития движений Состояние цветника, огорода, зеленой зоны, деревьев  Условия для разнообразной деятельности (по сезонам)	0,5 баллов за каждый вид 0,5 баллов за каждую позицию 0-3 балла
11	<b>Взаимодействие с социальным окружением (музей, театр, выставка и др.)</b> Экскурсии, передвижные выставки, творческие встречи Совместные длительные образовательные проекты	0,5 баллов за каждый 1 балл за каждый
12	<b>Привлечение родителей к участию в образовательной деятельности и развитии материально-технической базы,</b> Родительский клуб(мастер-класс, круглый стол и др.) Проведение родителями образовательной деятельности Участие родителей в организации и проведении праздников, досугов Реализация совместных проектов(презентация, праздник, фотоколлаж) Привлечение добровольных средств (30%,50%,70%)	0,5 баллов 0,5 баллов 0,5 баллов 1 балл 0,5-1,5 баллов (квартал)
13	Участие в развитии системы дополнительного образования в ДОУ От 50% до 70% От 70% до 100%	0,5 баллов 1 балл
14	Отсутствие задолженности по родительской плате, работа с родителями по своевременной и полной оплате содержания ребенка в ДОУ <b>(квартал)</b>	0,5 баллов
15	<b>Трудовая инициатива</b> - замещение отсутствующего воспитателя    -работа без больничных листов (полугодие )	более 5смен – 1 балл более 10 смен – 1,5 балла   0,5 баллов
16	Участие в общественной деятельности Участие в работе профсоюзной организации Подготовка и организация мероприятий для сплочения коллектива Участие в творческих и спортивных состязаниях (конкурсах)	1 балл 2 балла 2балла

**Основания для снижения или отмены стимулирующих выплат :**

1. Наличие травм
2. Наличие обоснованных обращений (жалоб) со стороны родителей (низкое качество образовательного процесса, невнимательное, грубое отношение к детям)
- 3.Нарушение должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения работников образования МБДОУ
4. Нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, требований санитарно-эпидемиологического режима; инструкции по охране жизни и здоровья детей
5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы
6. Нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременная сдача требуемой документации, нарушение сроков проведения мониторинга, отсутствие на методических мероприятиях).

Все случаи депремирования рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке, в каждом конкретном случае

<b>Показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудников учреждения</b>		
<b>№ №</b>	<b>1. Критерии оценки личного вклада работников в достижение эффективности работы учреждения</b>	<b>Оценка в %</b>
1.1	Соблюдение требований СанПиН 2.4.1.3049-13 -к санитарному содержанию помещений, - выполнению гигиенических и противоэпидемических мероприятий	1-20
1.2	Уровень производственной дисциплины - исполнение правил внутреннего трудового распорядка, - своевременное исполнение приказов, распоряжений, воспитанников	1-20
1.3	Соблюдение этики служебных отношений в общении с сотрудниками ДОУ, родителями	1-20
1.4	Участие в общественной деятельности Участие в работе профсоюзной организации Подготовка и организация мероприятий для сплочения коллектива Участие в творческих и спортивных состязаниях (конкурсах)	1-20
1.5	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ: субботник, текущий ремонт, генеральная уборка, ликвидация аварийных ситуаций, благоустройство территории и другие общепользные поручения	1-20
<b>№ №</b>	<b>2. Критерии оценки сложности и напряженности работы</b>	<b>Оценка в %</b>
2.1	Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ, ведению обязательной документации;	1-20
2.2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, помещений	1-20
2.3	За работу с детьми группы кратковременного пребывания и раннего возраста	1-20
2.4	Оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника	1-20
2.5	Творческий подход в решении профессиональных (производственных) задач	1-20

№№	Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаемых	Оценка в %
	<b>1. Бухгалтеру, ведущему бухгалтеру</b>	<b>100%</b>
3.1	Качество и соблюдение сроков представления ежемесячной отчетности (отсутствие замечаний вышестоящих органов)	10
3.2	Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	10
3.3	Сопровождение НСОТ, разработка Положений, подготовка экономических расчетов	10
3.4	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей (законных представителей), сотрудников к работе бухгалтерии	10
3.5	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	10
3.6	Высшее образование	10
3.7	Стаж работы От 1 года до 3 лет От 3 года до 5 лет От 5 лет и более	10 20 30
2.8	Использование в работе новых программных продуктов, освоение обновлений, повышение квалификации	10



№ №	Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаемых	Оценка в %
	<b>1. Заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру учреждения</b>	<b>100%</b>
1.1	Обеспечение контроля сроков исполнения контрактов, своевременностью и точностью поставки, выполнения работ, услуг, соответствие условий контрактов предъявляемым документам для оплаты	1-10
1.2	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, помещений, иного имущества в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	1-10
1.3	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций: разработка новых программ, положений, выполнение расчетов по бюджету	1-10
1.4	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с собственной компетенцией	1-10
1.5	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов	1-10
1.6	Повышение профессионального мастерства - участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах, курсах	1-10
1.7	Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества Своевременность размещения информации (отчетности) в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	1-10
1.8	Рациональное использование энергетических ресурсов Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	1-10
1.9	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях.	1-10
1.1 0	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики служебных отношений. Сотрудничество в достижении общих целей учреждения (наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег). Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних (внутренних) проверяющих	1-10
	<b>2. Заместителю заведующего по ВМР</b>	<b>100%</b>
2.1	Организация деятельности групп кратковременного пребывания	1-10
2.2	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с собственной компетенцией	1-10

2.3	Повышение профессионального мастерства - участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах, курсах	1-10
2.4	Уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики служебных отношений. Сотрудничество в достижении общих целей учреждения (наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег)	1-10
2.5	Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях.	1-10
2.6	Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних (внутренних) проверяющих	1-10
2.7	Организация системы дополнительного образования, сетевого взаимодействия с социокультурными институтами	1-10
2.8	Обеспечение функционирования сайта образовательной организации в соответствии с нормативными требованиями	1-10
2.9	Качество и своевременность внесения информации в систему «Сетевой город. Образование»	1-10
2.1 0	Использование информационно- коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	1-10