

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
МБДОУ - детского сада № 462

Председатель ПК:

 А.В. Масляева

Протокол № 1 от «25» 09 2015 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ -
детского сада № 462

 О.В. Минязева

Приказ № 42/3

«25» августа 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА № 462
ВЕРХ - ИСЕТСКОГО РАЙОНА Г. ЕКАТЕРИНБУРГА**

Принято:

на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ – детского сада № 462

Протокол № 5

от «25» сентября 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 462 (далее - МБДОУ) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Главы Екатеринбурга от 11.04.2010 г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями, внесенными Постановлениями Администрации г. Екатеринбурга от 02.02.2011 № 270, от 29.11.2011 г. № 5043, 05.09.2012. № 3880, от 13.12.2012 № 5494, от 22.07.2013 № 2497, от 22.10.2013 № 3611, от 26.03.2014 № 784, от 21.07.2014г. [N 1997](#), от 16.02.2015 г. № 308), Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013 - 2015 годы, коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в дошкольном образовательном учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением - детским садом № 462 трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами дошкольного образовательного учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.4. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника МБДОУ в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 462 в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.14 настоящего Положения.

1.8. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения подразделяется на:

- 1) стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников;
- 2) стимулирующую часть фонда оплаты труда работников: руководителя, заместителя руководителя, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного персонала.

1.12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда работников дошкольного образовательного учреждения, не допускается.

1.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

- 1) гарантированной части (постоянные выплаты стимулирующего характера);
- 2) вариативной части (непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качественные результаты труда за соответствующий период);
- 3) премиальной части (при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты).

1.14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников МАДОУ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности

работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.15. Настоящее Положение утверждается руководителем МБДОУ - детского сада № 462 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и принимается на Общем собрании трудового коллектива.

1.16. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 462.

1.17. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.18. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.19. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

1.20. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.21. Стимулирование руководителя дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений.

2. Гарантированная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 462

(стимулирующие выплаты постоянного характера)

2.1. К стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

за работу ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических работников ДОУ	10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за создание и ведение сайта МБДОУ, наличие собственного сайта или странички на сайте ДОУ, блога, а также элементов дистанционного обучения участников образовательных отношений	20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)	30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

за обеспечение безопасного функционирования МБДОУ в течение всего рабочего дня (выполнение функций дежурного администратора)	до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за превышение плановой наполняемости детей в группе (при объединении групп, при закрытии групп в детских садах района/города)	не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за превышение численности детей в группе относительно установленным нормам	доплата 50 рублей за 1 ребёнка
за наставничество	10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за выполнение функций координатора	от 10 % до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

2) за качество выполняемых работ:

за работу с компьютерной и оргтехникой	до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за большой объем заполнения документации	до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за работу с моющими и дезинфицирующими средствами	до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

за содержание газонов, прогулочных участков, территории и прилегающей санитарной зоны МБДОУ в надлежащем состоянии	до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за материальную ответственность	до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж непрерывной работы в ДОУ	сумма
от 3 до 5 лет	200 рублей
от 6 до 9 лет	300 рублей
от 10 до 15 лет	400 рублей
от 16 до 20 лет	500 рублей

2.2. При принятии решений об установлении работникам размера стимулирующих выплат постоянного характера руководитель МБДОУ руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором.

2.3. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются работникам ежемесячно.

2.4. Размеры стимулирующих выплат постоянного характера, установленные настоящим Положением, устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

3. Вариативная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 462

(непостоянные выплаты стимулирующего характера, премии за качественные результаты труда за соответствующий период)

3.1. К стимулирующим выплатам непостоянного характера относятся премии работникам за эффективные и качественные результаты труда.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется по бальной системе и устанавливается в абсолютном размере.

3.3. Для распределения стимулирующих выплат в МБДОУ создается комиссия в составе: заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заведующий хозяйством, председатель первичной профсоюзной организации или представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ, член трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя МБДОУ на учебный год.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного

характера (поощрительных выплат по результатам труда) осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями для каждой группы профессий, принятыми общим собранием трудового коллектива и утверждёнными приказом руководителя МБДОУ.

3.5. В случае увольнения из дошкольного образовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

3.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.7. В компетенцию комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику дошкольного образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (премий, доплат, надбавок);
- стимулирующих выплат (премий) за качественные и эффективные результаты труда за месяц;
- единовременных премий.

3.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

3.9. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

3.10. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера организует свою работу в форме заседаний.

3.11. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера правомочно при участии в нём более половины её членов.

3.12. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заседает один раз в месяц:

- рассматривает критерии оценки эффективности и качества работы работников, установленных в п. 3.20. настоящего Положения;
- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей в работе работников дошкольного образовательного учреждения).

3.13. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.14. Секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.15. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.16. Решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

3.17. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения также представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

3.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения и комиссия по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат по результатам труда) обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат для всех работников МБДОУ в форме, принятой на общем собрании трудового коллектива.

3.19. Показатели эффективности устанавливаются сроком на учебный год. Показатели эффективности пересматриваются, корректируются комиссией по распределению стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат по результатам труда) и утверждаются на собрании трудового коллектива.

3.20. Основными показателями эффективности для осуществления выплат стимулирующего характера (поощрительных выплат по результатам труда) являются:

**Показатели эффективности деятельности
педагогических работников МБДОУ – детского сада № 462**
*(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)*

Воспитатель:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5

	опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)		
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие по реализации и обеспечению ООП ДОУ.	1-5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	Наличие адаптированной программы (индивидуального маршрута развития ребёнка)	3
5.	Динамика снижения заболеваемости воспитанников группы. Высокий процент посещаемости. Отсутствие травматизма	40-50% 60-70% 80-90% - иногда - постоянно	1 2 3 1 2
6.	Личное участие в конкурсах	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	2/3/4

	профессионального мастерства («Воспитатель года», «Есть, идея!», разработка конкурсных методических материалов; интернет-конкурсы)	- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	5/6/7 8/9/10
7.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - мотивация родителей на своевременную (до 15 числа текущего месяца) оплату за содержание ребёнка в детском саду.	1 1 2 1 2
8.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на прогулочных участках в соответствии с ФГОС ДО (содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная, безопасная)	- частично; - в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.	1 2
9.	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях	- уровень ДОО (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1/2/3 3/4/5 3/4/5 3/4/5
10.	Организация физкультурно-	- частично (есть замечания); - в полном объеме.	1-3 5

	оздоровительной работы, ОБЖ. - организация здоровьесберегающей среды, - количество мероприятий, нацеленных на приобщение к здоровому образу жизни (не менее 1 в месяц); - соблюдение режима дня, питание, закаливание, прогулки, высокая посещаемость		
--	--	--	--

Учитель-логопед:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДОУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, использование современных	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	1-5

	педагогических технологий		
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми	от 20% до 29% от 30 до 39% свыше 40%	1 3 5
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	2/3/4 5/6/7 8/9/10
6.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	1 2 1 2 1 1
7.	Личный творческий вклад в создание развивающей предметно-пространственной среды в кабинете учителя-логопеда	- частично; - в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.	1 2
8.	Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	наличие адаптированной программы (индивидуального маршрута развития ребёнка)	2

9.	Участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях	- уровень ДООУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	1/2/3
		- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	3/4/5
		- муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место);	3/4/5
		- региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	3/4/5

Музыкальный руководитель:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень ДООУ; - уровень района; - уровень города.	1 3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДООУ	1-5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе	- иногда; - постоянно	1 2

	(лицензионных или созданных самостоятельно)		
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	2/3/4 5/6/7 8/9/10
5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	1 2 1 2 1 1
6.	Личный творческий вклад в создание развивающей предметно-пространственной среды в музыкальном зале	- частично; - в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.	1 2
7.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и др.)	- уровень ДОУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1/2/3 3/4/5 3/4/5 3/4/5
8.	Участие в оформлении помещений, участков и территории ДОУ	- частично; - в полном объеме	1 2

Инструктор по физической культуре:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Повышение	- уровень ДОУ;	1

	авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта (участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педагогических мастерских, вебинарах, открытых мероприятиях; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень района; - уровень города.	3 5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по сохранению и укреплению здоровья детей, использование современных педагогических технологий	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ	1-5
3.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе (лицензионных или созданных самостоятельно)	- иногда; - постоянно	1 2
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	2/3/4 5/6/7 8/9/10
5.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, бесед; - регулярные выступления на	1 2 1

		родительских собраниях; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб со стороны родителей; - наличие положительных отзывов о работе с детьми от родителей.	2 1 1
6.	Личный творческий вклад в создание предметно-пространственной среды в музыкально-спортивном зале; в создание здоровьесберегающей среды в групповых помещениях	- частично; - в полном объеме и в соответствии с современными требованиями.	1 2
7.	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и др.	- уровень ДОУ (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	1/2/3 3/4/5 3/4/5 3/4/5
8.	Участие в оформлении помещений, участков и территории ДОУ	- частично; - в полном объеме	1 2
9.	Организация и проведение мероприятий с детьми, нацеленных на приобщение к здоровому образу жизни	- иногда; - постоянно (не менее 1 в месяц)	1 2

Показатели эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей
структурных подразделений МБДОУ - детского сада № 462
(для расчета поощрительных выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда)

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение	- уровень ДОУ; - уровень района;	До 5 баллов 1 3

	опыта (участие в конференциях, форумах, вебинарах; участие/проведение семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, открытых мероприятий; публикации, в том числе в сети Интернет)	- уровень города.	5
2.	Разработка методических и дидактических материалов (проектов, дидактических игр, пособий, авторских программ) по отдельным направлениям ООП ДО	- продуктивное участие в разработке и реализации ООП ДОУ.	До 2 баллов
3.	Внедрение инновационных технологий педагогический процесс в	повышение авторитета и имиджа ДОУ, обобщение опыта	До 2 баллов
4.	Положительная динамика повышения квалификации педагогических работников	охват педагогических работников, включенных в новые модели повышения квалификации; положительная динамика повышения квалификации педагогических работников по ФГОС ДО	До 2 баллов
5.	Аттестация педагогических работников	положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию	До 2 баллов
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе интернет-конкурсах, разработка конкурсных методических материалов (личное участие или подготовка педагогов к участию)	- уровень района (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - муниципальный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место); - региональный уровень (участие/ наличие сертификата/ призовое место).	До 10 баллов 2/3/4 5/6/7 8/9/10

7.	Эффективность работы с родителями	- вовлечение родителей в образовательный процесс; - ежемесячное проведение с родителями консультаций, тренингов, мастер-классов, клубов по интересам, бесед, родительских собраний; - проведение открытых мероприятий; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	1 1 2 1 1
8.	Высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны надзорных контролирурующих органов, руководителя ДОУ)	- частично (есть замечания); - в полном объеме	1 2

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Качественное выполнение разовых поручений администрации.	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН. Отсутствие травм.	Журналы контроля	до 2 баллов
3.	Своевременная отчетность в вышестоящие инстанции	Справки	до 2 баллов
4.	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей (продуктов питания). Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии (по показаниям) Состояние складских	Журналы контроля	до 2 баллов

	помещений (условия хранения и сроки реализации продукции)		
5.	Работа с поставщиками, соблюдение договорной и финансовой дисциплины	Документация	до 2 баллов
6.	Грамотное руководство техническим персоналом (МОП) (замена отсутствующих работников)	Контроль администрации	до 2 баллов
7.	Качественное проведение аварийных работ (ремонтных), оперативность устранения заявок, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
8.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей, участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы сотрудников	До 2 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников, родителей (законных представителей), надзорных контролирующих органов	Контроль администрации	До 2 баллов

Делопроизводитель:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Выполнение поручений администрации	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН.	Журналы контроля	до 2 баллов
3.	Своевременная отчетность в вышестоящие инстанции	Справки	до 2 баллов
4.	Своевременное и качественное ведение документации (номенклатуры дел). Ведение регистрационной	Контроль администрации	до 2 баллов

	картотеки.		
5.	Своевременное и грамотное оформление договоров, трудовых книжек работников. Ведение личных дел сотрудников и воспитанников МБДОУ.	Контроль администрации	до 2 баллов
6.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины. Своевременное предоставление отчетности.	Контроль администрации	до 2 баллов
7.	Грамотное оформление входящих и исходящих документов.	Журналы регистрации	до 2 баллов
8.	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, работников, родителей (законных представителей), надзорных органов	Отзывы	до 2 баллов

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Выполнение поручений администрации	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, ОБЖ.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Организация питания в группе. Соблюдение графика получения пищи. Сервировка столов в соответствии с требованиями СанПиН.	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы	до 2 баллов
4.	Содержание группы в соответствии с СанПиН (обеспечение санитарно-гигиенических и	Контроль администрации Отзыв воспитателя группы	до 2 баллов

	эстетических условий)		
5.	Помощь в работе педагогов, педагогическом процессе	Отзыв воспитателя группы	до 2 баллов
6.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей, участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
7.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, воспитателя группы	Контроль администрации	до 2 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов
9.	Личное участие в сценариях праздников, спортивных мероприятий	Контроль администрации	до 2 баллов

Работники пищеблока:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Выполнение поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности. Контроль за состоянием электрооборудования.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Своевременная отчетность в вышестоящие инстанции	Контроль администрации	до 2 баллов
4.	Организация питания в МБДОУ (10-дневное меню, наличие технологических карт). Закладка продуктов по графику. Соблюдение технологии приготовления пищи, калорийность блюд (витаминизации)	Контроль администрации	до 2 баллов
5.	Содержание в чистоте кухонного инвентаря и	Контроль администрации	до 2 баллов

	помещений пищеблока в соответствии с СанПиН (обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий)		
6.	Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	Отзывы сотрудников, родительской общественности	до 2 баллов
7.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
8.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников, воспитанников.	Контроль администрации	до 2 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов
10.	Личное участие в сценариях праздников, спортивных мероприятий	Контроль администрации	до 2 баллов

Машинист по стирке и ремонту белья:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Выполнение поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, ОБЖ.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Ведение учета и контроля за сменой белья в группах, на пищеблоке	Графики сменности спецодежды, белья	до 2 баллов
4.	Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии. Ответственное отношение к сохранности оборудования и инвентаря.	Контроль заведующего хозяйством МБДОУ	до 2 баллов

5.	Содержание прачечной и гладильной в соответствии с СанПиН (обеспечение санитарно-гигиенических условий). Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременная смена белья (по графику)	Контроль администрации, отзывы сотрудников	до 2 баллов
6.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Контроль за работой электрооборудования (наличие схем и инструкций по применению)	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов
7.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
8.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников	Отзывы	до 2 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов
10.	Личное участие в сценариях праздников, спортивных мероприятий	Контроль администрации	до 2 баллов

Заведующий складом (продукты, мягкий инвентарь):

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Выполнение поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, ОБЖ.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Качественный учет основных средств,	Контроль администрации	до 2 баллов

	товарно-материальных ценностей, (продуктов питания). Своевременное и качественное ведение документации		
4.	Работа с поставщиками, соблюдение договорной и финансовой дисциплины	Контроль администрации	до 2 баллов
5.	Состояние складских помещений (соблюдение сроков хранения и сроков реализации продукции)	Контроль администрации	до 2 баллов
6.	Сохранность товарно-материальных ценностей, предотвращение хищения	Контроль администрации	до 2 баллов
7.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ. Помощь в уборке территории от листвы, снега, уход за цветниками и др.	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие жалоб со стороны родителей, работников, контролирующих органов	Отзывы	до 2 баллов
9.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов

Уборщик служебных помещений:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Качественное выполнение разовых поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН	Контроль администрации	до 2 баллов

3.	Содержание помещения (кабинетов) МБДОУ в соответствии с СанПиН	Контроль администрации	до 2 баллов
4.	Ответственное отношение к сохранности имущества МБДОУ (инструментария). Экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	Контроль администрации	до 2 баллов
5.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
6.	Отсутствие жалоб со стороны работников, родительской общности	Отзывы	до 2 баллов
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов

Сторож:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Качественное выполнение разовых поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН. Отсутствие травм.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Своевременное реагирование на возникновение ЧС в МБДОУ. Принятие необходимых мер (вызов соответствующих служб)	Контроль администрации	до 2 баллов
4.	Отсутствие ЧП на рабочем месте. Ответственное отношение к сохранности имущества (ограничение	Контроль администрации	до 2 баллов

	доступа посторонних лиц на территорию МБДОУ)		
5.	Регулярный обход помещений МБДОУ. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Контроль администрации	до 2 баллов
6.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
7.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	Отзывы	до 2 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов

Дворник:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Качественное выполнение разовых поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН. Отсутствие травм.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Уборка прилегающей территории МБДОУ (санитарной зоны)	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов
4.	Содержание газонов в надлежащем состоянии (своевременный скос травы, стрижка деревьев, кустарников, спил пней, уборка снега, листвы). Своевременное обеспечение доступа к МБДОУ в зимний период	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов

	(подъездные пути)		
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества МБДОУ (орудия труда)	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов
6.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
7.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	Отзывы	до 2 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий теплового пункта и бойлерной установки, инженер-энергетик:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Способ оценки (баллы для расчета повышающего коэффициента)
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дисциплины). Качественное выполнение разовых поручений администрации и руководителей структурных подразделений	Контроль администрации	до 2 баллов
2.	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН. Отсутствие травм.	Контроль администрации	до 2 баллов
3.	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций. Наличие аварий по вине учреждения.	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов
4.	Ремонтные работы. Отсутствие ЧП на рабочем месте. Оперативность устранения заявок	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов
5.	Ответственное отношение к сохранности имущества МБДОУ (инструментов)	Контроль заведующего хозяйством	до 2 баллов

6.	Выполнение работ, не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	Отзывы сотрудников	до 2 баллов
7.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников	Отзывы	до 2 баллов
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов	Контроль администрации	до 2 баллов

3.21. Показатели эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому показателю устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень показателей может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза в год.

3.22. Стимулирующая часть заработной платы (поощрительные выплаты за качественные и эффективные результаты труда) работника высчитывается по формуле:

$S_{чзп} = C \times Cб$, где:

$S_{чзп}$ - стимулирующая часть заработной платы;

$Cб$ - стоимость одного балла.

C - сумма всех набранных баллов

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ, поделенной на общее количество набранных баллов.

3.23. Результаты труда работников МБДОУ оцениваются по бальной системе: 0 баллов - отсутствие показателя, 1 балл - показатель выражен слабо, 2 балла - показатель выражен явно.

3.24. В системе оценки эффективности и качества труда и профессиональной деятельности всех работников дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения, заведующим хозяйством, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, уполномоченным по охране труда (на основании актов, справок);
- результаты самооценки педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в отчётах о своей работе за соответствующий период;
- обоснованные предложения работников дошкольного образовательного учреждения с указанием критериев премирования.

3.25. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев,

показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашивает материалы для подтверждения результатов деятельности.

3.26. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники дошкольного образовательного учреждения вправе ознакомиться с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

3.27. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения положений, установленных настоящим нормативным локальным актом, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.28. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения положений настоящего локального акта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.29. По истечении 6 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.30. Решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом.

3.31. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

3.32. На основании решения комиссии руководителем дошкольного образовательного учреждения издаётся приказ «Об установлении размеров стимулирующих выплат непостоянного характера (поощрительных выплат по результатам труда)» за соответствующий период (исходя из общего количества баллов и денежного веса 1 балла).

3.33. Установленные приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения поощрительные выплаты по результатам труда, выплачиваются работникам ежемесячно.

3.34. Руководитель МБДОУ знакомит работников под роспись с приказом «Об установлении размеров стимулирующих выплат непостоянного

характера (поощрительных выплат по результатам труда)» за соответствующий период.

3.35. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.36. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

3.37. Члены комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.38. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из должностного оклада, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.39. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Управлением образования города Екатеринбурга.

4. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 462

(при наличии фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты)

4.1. При наличии фонда экономии заработной платы по итогам календарного года, к Дню дошкольного работника и т.д. работники дошкольного образовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

4.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

4.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей;

2) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - 1000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

4) в связи юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения), за многолетний труд - 3000 рублей;

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

4.5. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 462, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель дошкольного образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. 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.