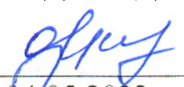


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 375 г. Челябинска»

  
О.М.Щепилова  
04.05.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО



Заведующая МБДОУ «ДС № 375  
г. Челябинска»

  
О.Ю.Корнева

04.05.2022 г.

## **Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 375 г. Челябинска»**

### **I. Общие положения**

1. Положение об оплате и стимулирующих выплатах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 375 г. Челябинска» (в далее Учреждение) (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);

- Решение Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 г. N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями и дополнениями)

- Решения 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» с изменениями (решение № 24/9 от 23.11.2021 г.)

- Федеральный Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями и дополнениями;

- Приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.06.2009 № 03-1285 «О государственной аккредитации муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур второй категории № 375 г. Челябинска»;

- Письма Управления по делам образования города Челябинска от 10.03.2010 № 16-03/625 «Об оплате за работу с детьми-инвалидами в МДОУ в 2010 году»,

- Письма Управления образования Ленинского района Администрации города Челябинска от 24.05.2013 № 744 «Об объеме средств ФОТ на воспитание и обучение одного ребенка-инвалида в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в 2013

году»;

• Постановление Администрации г. Челябинска № 111-п от 12.04.2010 « об утверждении порядка предоставления ежемесячной надбавки к заработной плате воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников Учреждения 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, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. 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 Учреждения.

7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, работнику начисляется компенсация и выплачивается работнику не только в случае задержки заработной платы, но и в случаях, когда работодатель нарушил срок других выплат: (отпускных, пособий и т.д.) (ст.236 ТК РФ).

## II. Основные условия оплаты труда

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением I к настоящему Положению.

9. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы – на основе ставок заработной платы.

10. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

11. В соответствии с Федеральным Законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями) установлен минимальный размер оплаты труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.129 ,133.1. ТК РФ). Месячная заработная плата работника, не отработавшего за этот период норму рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

### III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

15. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

16. 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.

17. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителям-логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшим воспитателям, воспитателям, педагогу – психологу, социальным педагогам;

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

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между непосредственно образовательной деятельностью.

19. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

20. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

21. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении системы оплаты труда и о нагрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не

позднее, чем за два месяца.

22. Месячная заработная плата педагогических работников дошкольного учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

23. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству. При этом, продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, что следует из абз. 6 пп. «б» п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, не может превышать 16 часов работы в неделю (абз. 7 пп. «б» п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41) При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников согласно Приложению N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

24. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

26. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с окладом (ставкой) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75,0 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю -83,33; при норме 24 часа в неделю – 100,0; при норме 25 часов в неделю - 104,17; при норме 30 часов в неделю – 125,0; при норме 36 часов в неделю – 150,0; при норме 40 часов в неделю – 166,25.

27. Оплата сторожам производится в размере оклада из расчета выработки среднегодового количества часов в месяц (количество часов делится на 12 месяцев и делится на количество сторожей). В случае замещения сторожей, отсутствующих по причинам (отпуск, болезнь и т.д.) оплата производится пропорционально отработанному времени.

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

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, 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.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

I. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года И 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель учреждения принимают 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 Учреждении на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются следующие размеры выплат:

№	Наименование должности	Выплата за вредные условия труда (%)	Дополнительный оплачиваемый отпуск (кол-во кал. дней)
1	Заместитель заведующего по ВМП	4	0
2	Заместитель заведующего по АХР	4	0
3	Старший воспитатель	4	0
4	Музыкальный руководитель	4	0
5	Педагог-психолог	4	0
6	Инструктор по физ. культуре	4	0
7	Младший воспитатель	8	0
8	Инструктор по гигиен. воспитан	4	0
9	Подсобный рабочий	8	0
10	Повар	8	7
11	Кастелянша	4	0
12	Рабочий по стирке и ремонту	8	0
13	Дворник	4	0
14	Плотник	4	0
15	Уборщик служебных помещений	8	0

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.

II. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) (ТК РФ Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими

условиями (районный коэффициент) 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».

III. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-151 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику по его письменному согласию. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания. Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику по его письменному согласию. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. 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. Дополнительная работа работника (как по другой, так и по той же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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; Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

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 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда

за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации. В Учреждении работа в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере (35 %) по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) оплата сверхурочной работы. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Выплата производится работникам Учреждения за специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)

- за работу в группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, работникам непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными воспитанниками (компенсирующие или комбинированные группы) - 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) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

30. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, 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.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Казахской ССР».

## VI. Виды выплат стимулирующего характера

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников,

- иные выплаты (приложение № 4).

33. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, 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 приложение №4/1 к настоящему Положению конкретизируются в трудовых договорах работников. Периодичность пересмотра стимулирующих выплат не менее 1 раза в год.

34. 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 достижений работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей установленных по каждой стимулирующей выплате.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников учреждения.

37. Право инициативы по применению мер материального стимулирования (премиальные выплаты и выплаты стимулирующего характера) предоставляется заведующей, заместителю заведующего, главному бухгалтеру, старшему воспитателю, профсоюзу работников учреждения (по согласованию).

38. Премиальные выплаты работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы за отчетным периодом.

Отчетными периодами являются:

- 1) 1 месяц (премия, бонусы);
- 2) 3 месяца (премия бонусы);
- 2) 6 месяцев календарного года (премия, бонусы);
- 3) 9 месяцев календарного года (премия, бонусы);
- 3) календарный год (премия, бонусы).

Работникам Учреждения может выплачиваться премия по итогам участия в федеральных, региональных и городских, районных мероприятиях, в связи с памяtnыми, юбилейными и праздничными датами.

При наличии экономии фонда всем работникам ДОУ по приказу руководителя производится единовременное премирование:

- к 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день - 1 000,00 рублей;

- всем работникам ежегодно к 27 сентября - День воспитателя и всех дошкольных работников – 1 000,00 рублей;

39. Установление премиальной выплаты работникам Учреждения производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и достижения целевых показателей эффективности работы (приложение 4 к настоящему Положению) с учетом показателей, влияющих на размер премиальной выплаты, определенных п. 42 настоящего Положения.

40. Для определения премиальной выплаты могут предоставляться материалы, подтверждающие эффективность работы работников учреждения:

1) отчеты о достижении целевых показателей эффективности работы, предоставляемые работниками Учреждения;

2) информация об исполнении работниками должностных обязанностей, исполнительской



дисциплине, подготовленные должностными лицами (заместителями заведующего, главным бухгалтером, старшим воспитателем, инструктором по гигиеническому воспитанию)

3) материалы (приказы, распоряжения) руководителей вышестоящих органов.

41. Премияльная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

1) наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;

2) виновного нарушения в отчетном периоде Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;

3) ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием, руководителя учреждения;

4) наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

5) при увольнении работника по собственному желанию и другим причинам премия не выплачивается.

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

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

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

44. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

45. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя учреждения 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 руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

47. Размеры должностных окладов руководителя учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплаты стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

50. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

51. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

52. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения устанавливается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, в кратности от 1 до 5.

53. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

54. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

55. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, функциональные

обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

56. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

57. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

58. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

### **VIII. Заключительные положения**

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

60. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

62. Из фонда оплаты труда учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры

устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

63. Решение (приказ) об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер (до 100% должностного оклада (ставки)) принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным и иным представительным органом работников, в пределах фонда оплаты труда.

64. При наличии экономии средств фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год дополнительно, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) при утрате личного имущества сотрудником в результате пожара или стихийного бедствия - в размере 5 000, 00 рублей;

2) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги) - в размере 5 000, 00 рублей;

3) на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам - в размере 5 000, 00 рублей;

4) при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - в размере 5 000, 00 рублей;

5) юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 2 500, 00 рублей.

65. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующих выплат, материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
МБДОУ «ДС № 375 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
I квалификационный уровень	дворник; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4646

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
I	2	3
I квалификационный уровень	плотник, повар	5234

<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей специалистов и служащих <1>**

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	секретарь	5177

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством.	6116

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	7054
3 квалификационный уровень	бухгалтер	7754
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	8229
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	8930

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

лей,

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников образования <1>**

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6465

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600
2 квалификационный уровень	социальный педагог	11300
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	15100

к к  
лей,  
ного  
ных

-----  
<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников <1>**

Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

-----

<1> Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».



**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,  
не отнесенным к профессионально-квалификационным группам**

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403

-----  
Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и  
Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального

**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
1)	за сложность, напряженность	до 100	ежемесячно
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	на время выполнения работ
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:		
2.1	работника за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	ежемесячно
Педагогический персонал:			
1)	в соответствии с критериями (приложение № 4/1)	По выполнению показателей	1 раз в месяц
2)	за взаимодействие с общественными организациями	30%	1 раз в квартал
3)	за работу с социальными партнерами (учреждениями) и работа в профсоюзе	3%	ежемесячно
4)	за организацию работы по ПДД	10%	1 раз в квартал
5)	за оформительскую работу	10%	ежемесячно
6)	за ведение сайта МБДОУ, официальных аккаунтов в социальных сетях и других официальных представительств в интернете	10%	ежемесячно
7)	за наставничество	10%	ежемесячно
8)	по результатам предоставления и обобщения педагогического опыта (участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях в методических объединениях, мастер-классах и т.д.)	50%	устанавливается 2 раза в год: на период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 мая
9)	по результатам подготовки и участия детей, педагогов на различных мероприятиях (в том числе мероприятиях из календаря массовых событий)	50%	
Учебно-вспомогательный персонал:			
1)	результаты проверок санитарного состояния помещения группы	60%	1 раз в месяц
2)	отсутствие жалоб родителей по конфликтным ситуациям	10%	

3)	участие в организации учебного-воспитательного процесса	30%	
Специалисты и служащие:			
1)	выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	10%	
2)	отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников	10%	1 раз в месяц
3)	отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	40%	
4)	за своевременность и качество выполняемой работы	20%	
5)	за активное участие в жизни детского сада	20%	
Рабочие:			
1)	за выполнение производственных показателей;	30%	
2)	за своевременность и качество выполняемой работы	30%	
3)	отсутствие обоснованных жалоб по поводу конфликтных ситуаций	10%	
4)	за рациональное использование тепло-водо-энергоресурсов	20%	
5)	за активное участие в жизни детского сада	10%	
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени:		
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	10%	ежемесячно
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15%	ежемесячно
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>1</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по	10%	ежемесячно

<sup>1</sup> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

	шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»		
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <sup>2</sup> :		
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования в данных должностях:		
	- от 1 года до 3 лет	10%	ежемесячно
	- от 3 до 5 лет	15%	ежемесячно
	- от 5 лет и выше	20%	ежемесячно
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников <sup>3</sup> :		
	выплаты педагогическим работникам:		
	- за I квалификационную категорию	5%	ежемесячно
	- за высшую квалификационную категорию	10%	ежемесячно
6.	Премияльные выплаты:		
1)	ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	ежеквартально

2)	по итогам работы за отчетный период	до 150%	месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%	
6.1	Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев) выплачивается за:		
<i>Педагогический персонал</i>		до 150%	
1)	обеспечение высокого качества образования: за качество усвоения разделов образовательной программы	5%	по итогам отчетного периода
2)	результативность участия воспитанников и педагогов в конкурсах, соревнованиях разных уровней: наличие грамот победителей, лауреатов (в том числе мероприятиях из календаря массовых событий):	.	по итогам отчетного периода
	за участие	5%	
	за первое место	30%	
	за второе место	20%	
	за третье место	10%	
3)	высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	30%	по итогам отчетного периода
4)	участие в конкурсе профессионального мастерства	50%	по итогам отчетного периода
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		до 150 %	
1)	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемического режима в ДОУ	50%	по итогам отчетного периода
2)	Обеспечение высокого качества организации жизнедеятельности воспитанников	50%	по итогам отчетного периода
3)	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50%	по итогам отчетного периода
<i>Специалисты и служащие</i>		до 150 %	
1)	Качество предоставленной отчетности	50%	по итогам отчетного периода
2)	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	50%	по итогам отчетного периода
3)	Своевременное освоение выделенных бюджетных средств	50%	по итогам отчетного периода
<i>Рабочие</i>		до 200 %	
1)	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемического режима в ДОУ	50%	по итогам отчетного периода
2)	Обеспечение высокого качества выполняемой работы	50%	по итогам отчетного периода
3)	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50%	по итогам отчетного периода
4)	За аккуратность выполняемой работы и сохранность оборудования и инвентаря	50%	по итогам отчетного периода
6.2.	Премияльная выплата по итогам 9 месяцев:		
	<i>Педагогический персонал, Учебно-вспомогательный персонал, рабочие</i>	до 150 %	

1)	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса создание предметно пространственной среды (от сохранности к динамике)	50	по итогам отчетного периода
2)	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	50	по итогам отчетного периода
3)	Уровень организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период	50	по итогам отчетного периода
<i>Специалисты и служащие</i>		до 150 %	
1)	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса (от сохранности к динамике)	50	по итогам отчетного периода
2)	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	50	по итогам отчетного периода
3)	Своевременность и качество предоставления отчетов	50	по итогам отчетного периода
6.3	Премияльная выплата по итогам года		
<i>Педагогический персонал</i>		до 150 %	
1)	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
2)	За сохранность и значительное пополнение развивающей среды в группе и на участке детского сада	50	календарный год
3)	за отсутствие травм у детей	50	календарный год
<i>Учебно-вспомогательный</i>		до 150 %	
1)	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
2)	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	50	календарный год
3)	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	по итогам отчетного периода
<i>Специалисты и служащие</i>		до 150 %	
1)	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	30	календарный год
2)	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	20	календарный год
3)	Освоение бюджетных и внебюджетных средств в полном объеме	50	календарный год
4)	Своевременная подготовка экономических расчетов на новый календарный год	50	календарный год
<i>Рабочие</i>		до 200 %	
1)	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
2)	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	50	календарный год

за трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	по итогам отчетного периода
за аккуратность, качество выполняемой работы и сохранность оборудования и инвентаря	50	по итогам отчетного периода
Премия		
за праздничным дням: 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год	1 000 рублей	ежегодно
за обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия и режимы работы)	2 000 рублей	календарный год

2. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается календарном исчислении время работы на всех должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды государственной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

3. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Условия:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты. Порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории;
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия;
- со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук
- со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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

Положение №  
ИеЛябинск  
14.05.2022 г

№ 375

школьного  
а»

бюджетной  
ска» (в даде  
установленн  
овых систе  
учреждений  
ских частей  
1. в которы  
куда которы  
федеральны  
систем оплат  
ий»);  
12 «О новы  
нов местной  
основе Един  
изменениями

утверждени  
ведомственн  
чение № 24

оплаты труда

от 18.06.200  
дошкольной  
приоритетны  
доровительны

от 10.03.20

грации горо  
бучение одно  
дней в 20

**Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в процентном соотношении к должностному окладу или фиксированной сумме)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными учащимися <1>:	
1)	за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования	20 %
2)	работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, воспитанника по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником	20 %
3)	работу в коррекционных (комбинированных, компенсирующих) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных, компенсирующих) группах	20 %
4)	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20 %
5)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	25 %
6)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях: -воспитателям -младшим воспитателям	1 000 рублей 500 рублей
2	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными учащимися <2>:	
1)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %

<1> выплаты устанавливаются 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) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;<2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.



**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю руководителя, старшему воспитателю, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 375 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам</b>		
1)	за своевременность и качество организации работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость)	50 %	на время выполнения
2)	за выполнение особо важного (срочного) задания (поручения, работы) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов и руководителя МБДОУ	50%	на время выполнения
3)	за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение обязанностей контрактного управляющего и иные)	50%	ежемесячно
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ работникам</b>		
	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%	ежемесячно
	<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель:</i>		
2.1.	За результаты организации методической работы:	до 100%	ежемесячно
1)	за высокие результаты работы профессиональных объединений на уровне МБДОУ	30%	ежемесячно
2)	за участие в работе профессиональных объединений на уровне района, города	20%	ежемесячно
2.2.	За высокие показатели осуществления образовательного процесса:		
1)	за организацию и сопровождение дополнительных образовательных услуг (количество/качество)	10%	ежемесячно
2)	за развитие учебно-методического комплекса МБДОУ (динамика)	10%	ежемесячно
3)	За взаимодействие с семьей: - участие родителей в мероприятиях разного уровня	20%	ежемесячно
4)	за своевременность и качество выполняемой работы, за своевременную сдачу отчетов	10%	по результатам
	<i>Заместитель заведующего по АХР</i>		
2.3.	За выполнение производственных показателей	до 100%	ежемесячно
1)	Своевременная сдача отчетов	20%	ежемесячно
2)	за соблюдение температурного режима в помещениях	20%	ежемесячно
3)	за рациональное использование тепло-водо	30%	ежемесячно

	энергоресурсов		
4)	за своевременность и качество выполняемой работы	30%	ежемесячно
<i>Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера</i>			
2.4	За выполнение производственных показателей	до 100 %	ежемесячно
1)	за своевременность и качество выполняемой работы, своевременную сдачу отчетности	30%	ежемесячно
2)	за рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	30%	ежемесячно
3)	за отсутствие нарушений финансовой дисциплины, целевое использование бюджетных средств	30%	ежемесячно
4)	за отсутствие задолженности по заработной плате и оплате больничных листов	10%	ежемесячно
<b>Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев)</b>		до 100%	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель</i>			
1.	Обеспечение высокого качества образования, усвоения детьми разделов образовательной программы, годового, учебного плана	50%	по итогам отчетного периода
2.	Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	25%	по итогам отчетного периода
3.	Участие в инновационной деятельности (района, города, области)	25%	по итогам отчетного периода
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (своевременное обеспечение инструментами, инвентарем, исправным оборудованием и т.д.)	50%	по итогам отчетного периода
2.	Качество предоставленной отчетности, соблюдение сроков предоставления отчетности	20%	по итогам отчетного периода
3.	Организация своевременного и качественного проведения ремонтных и восстановительных работ в учреждении	30%	по итогам отчетного периода
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.	Своевременное освоение доведенных бюджетных средств	20%	по итогам отчетного периода
2.	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	30%	по итогам отчетного периода
3.	Качество предоставленной отчетности. Соблюдение сроков предоставления отчетности	50%	по итогам отчетного периода
<b>Премияльная выплата по итогам 9 месяцев</b>			
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</i>			
1.	Создание положительного имиджа ДОУ	30%	9 месяцев
2.	Качество подготовки учреждения к новому учебному году	30%	9 месяцев

3.	Организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период в соответствии с требованиями	20%	9 месяцев
4.	Создание и поддержание безопасной организации пространства для осуществления образовательного процесса	20%	9 месяцев
<i>Старший воспитатель</i>			
1.	Создание условий развития кадрового потенциала педагогов	30%	9 месяцев
2.	Качество подготовки учреждения к новому учебному году	30%	9 месяцев
3.	Организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период в соответствии с требованиями	20%	9 месяцев
4.	Создание и поддержание безопасной организации пространства для осуществления образовательного процесса	20%	9 месяцев
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Материально - техническое обеспечение ДООУ (от сохранения к динамике)	30%	9 месяцев
2.	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	30%	9 месяцев
3.	Уровень организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период	10%	9 месяцев
4.	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса	30%	9 месяцев
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.	Своевременность оплаты счетов, составления актов сверок и отсутствие задолженности по возврату родительской оплаты	50%	9 месяцев
2.	Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФ РФ, ФСС, в ФНС	30%	9 месяцев
3.	Отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности	20%	9 месяцев
Премияльная выплата по итогам календарного года		до 100%	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</i>			
1.	Своевременная и качественная сдача отчетов	30%	календарный год
2.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)	20%	календарный год
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	10%	календарный год
4.	Освоение новых информационных технологий, создание банка данных (усвоение детьми программного материала, методической работе)	20%	календарный год
5.	Создание положительного имиджа ДООУ	20%	календарный год
<i>Старший воспитатель</i>			
1.	Разнообразие форм работы с педагогами, их эффективность	30%	календарный год
2.	По результатам подготовки и участия детей, педагогов на различных мероприятиях (в том числе мероприятиях из календаря массовых событий)	50%	календарный год
3.	Участи в общественной жизни ДООУ (отзывчивость на нужды производства (субботники, утренники, ремонт, взаимопомощь и т.п.)	20%	календарный год

Заместитель заведующего по АХР

1.	Своевременно и качество оформления документации	10%	календар
2.	Своевременное устранение аварийных ситуаций	20%	календар
3.	Отсутствие нарушений по результатам тематических и оперативных проверок	30%	календар
4.	Своевременное планирование хозяйственной деятельности	30%	календар
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ	10%	календар

## Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам деятельности

Общие положения:

Настоящее приложение вводится в целях усиления стимулирующей роли выплат в повышении качества воспитания детей, снижения заболеваемости, эффективности использования бюджетных средств, укрепления трудовой и производственной дисциплины и

Выплаты распространяются на педагогических работников всех, включая совместителей.

Выплаты производятся по результатам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа управления образования.

Показатели для стимулирующих выплат:

Для объективной оценки качества труда работников устанавливаются показатели и критерии стимулирующих выплат.

Порядок начисления, утверждения стимулирующих выплат:

Основанием для начисления стимулирующих выплат служат:

подтверждение итогов воспитательной работы за квартал для воспитателей;

подтверждение итогов работы других педагогических работников (выполнение методической работы, проведение мероприятий Учреждения; района, города; внедрение новых форм и методов воспитания, укрепления МТБ, сохранность имущества и т.д.);

данные сетевых показателей бухгалтерской и статической отчетности и другие материалы;

2. Сумма стимулирующей части фонда определяется как разность между установленным лимитом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по Учреждению.

Стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей и согласовываются с профсоюзной организацией учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 2 раз в год в начале учебного года и на 01 января каждого года.

Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя. Для оценки результативности и эффективности работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется экспертной комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием Совета Учреждения и профсоюзной организацией учреждения, не позднее 25 числа каждого месяца осуществляют аналитическую деятельность, оценку результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОУ по предоставленным материалам самоанализа, проводят собеседование, готовя аналитическую информацию для дальнейшего согласования с заведующим ДОУ.

В случае если работник ДОУ не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

№ 375

сольного

бюджетного  
а» (в далее  
тановление  
ых систем  
еждений и  
ких частей,  
в которых  
а которых  
едеральных  
ем оплаты  
);

«О новых  
в местного  
ове Единой  
енениями и

тверждении  
мственных  
не № 24/9  
аты труда»

18.06.2009  
школьного  
оритетным  
овительных

10.03.2010

ин города  
ние одного  
ях в 2013

Председатель экспертной группы не позднее 25 числа отчетного периода предоставляет аналитическую информацию (протокол) о показателях деятельности работников руководителю. Заведующий ДОУ не позднее следующего дня после предоставления протокола выносит результаты на согласование в профсоюзный комитет.

По результатам согласования заведующий ДОУ утверждает размер стимулирующих (в т. ч. стоимость 1 бонуса) выплат и издает приказ об стимулирующих выплатах работникам ДОУ. Стоимость бонуса может устанавливаться от 5 до 30 рублей за 1 бонус, а также в зависимости от категории работников. Стоимость бонуса зависит от размера экономии ФОТ. При оценке показателей деятельности работников, по установлению стимулирующих выплат за отчетный период, для разных должностей может устанавливаться разная стоимость бонусов.

**На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист.** Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев (приложение 4/1) и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период соответствующий период.

3.3. Стимулирующие выплаты не начисляются:

- 1) Вновь принятым работникам на период испытательного срока;
- 2) В случае травматизма;
- 3) При дисциплинарных взысканиях;
- 4) При грубом нарушении прав ребенка;
- 5) При отсутствии работника по любой причине больше половины рабочих дней месяца.

3.4. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель ДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

3.5. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника 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 в соответствии с законодательством.

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплаты  
стимулирующего характера – за личный вклад работника  
в достижение эффективности работы учреждения  
Бонусы (максимальные размеры)**

Приложение №1  
г. Челябинска»  
от 04.05.2022 г.

С № 375

ва

школьного  
а»

бюджетного  
ка» (в далее  
становление  
вых систем  
реждений и  
ких частей,  
в которых  
да которых  
едеральных  
тем оплаты  
);

«О новых  
з местного  
ве Единой  
енениями и

верждении  
мственных  
е № 24/9

иты труда»

18.06.2009  
школьного  
ритетным  
зительных

0.03.2010

1 города  
е одного

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности воспитателя	Баллы
<b>Работа с родителями</b>	
своевременная оплата	20
проведение совместных мероприятий (акции, конкурсы, концерты, выставки, собрания, работа в группах в ВК)	15
дистанционные мероприятия	20
методическая работа с родителями (по теме недели, по рекомендациям специалистов)	15
<b>Организация РППС</b>	
изменение в среде в соответствии с темой недели	10
пополнение среды дидактическим и методическим материалом	25
благоустройство территории прогулочного участка	20
<b>Использование в образовательном процессе современных педагогических технологий</b>	25
<b>Высшее образование педагога</b>	10
<b>Здоровьесберегающая деятельность в группе</b>	15
<b>За интенсивность</b>	
1 Работа без больничных листов	15
2 Закрытие табеля посещаемости	10
3 Увеличение объёма работы (взаимозаменяемость):	
- от 2х до 4 смен	15
- от 4-х до 6 смен	20
- от 6-ти до 10 смен	30
<b>Личное участие в мероприятиях различного уровня</b>	
1 ДОУ	20
2 Район	30
3 Город	40
4 Победа в конкурсе	30
5 Конкурс «Педагог года»	100
6 Интернет конкурсы	15
7 Обобщение педагогического опыта	50
8. <b>Подготовка воспитанников к мероприятиям:</b>	
-ДОУ	10
- районного и городского уровня	20
- победа	30
9. <b>Участие в общественной жизни</b>	25
10. <b>Исполнительская дисциплина</b>	-50
11. <b>Нарушение правил трудового распорядка, несчастный случай</b>	-100

**Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности  
старшего воспитателя**

№	Критерии	Баллы	
		ПЛАН	ФАКТ
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>		
1	Разнообразие форм работы с кадрами, их эффективность	25	
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в ДОУ	30	
3	Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений.	20	
4	Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
5	Взаимодействие с семьями воспитанников	15	
6	Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
	<i>За интенсивность</i>		
1	Работа без больничных листов	15	
2	Стаж работы в должности: 5 – и более лет	10	
3	Подготовка и участие (личное и педагогов) в мероприятиях различного уровня:		
	ДОУ-	20	
	район-	35	
	город-	45	
4	Увеличение объема работы	10	
5	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
6	Инновационная деятельность в проектах (ДОУ, район, город, область)	20	
7	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	<b>ИТОГО баллов</b>	<b>330</b>	



**Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности  
инструктора физкультуры**

Критерии	Баллы	
	ПЛАН	ФАКТ
<i>За качество и высокие результаты работы</i>		
Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений.	10	
Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	25	
Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
Высшее образование педагога	5	
<b>За интенсивность</b>		
Работа без больничных листов	20	
За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня:		
ДОУ-	20	
район-	35	
город-	45	
3 Увеличение объема работ	15	
4 Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5 Инновационная деятельность	20	
6 Использование ИКТ в работе с детьми	25	
<b>ИТОГО баллов</b>	<b>280</b>	

Приложение №1  
г. Челябинска»  
от 04.05.2022 г.

№ 375

а

КОЛЬНОГО

бюджетного  
а» (в далее  
госуправление  
ых систем  
еждений в  
их частей  
в которых  
в которых  
перальны  
м оплат  
«О новы  
местной  
е Единс  
ениями

ерждени  
ственн  
№ 2-

ы труд

3.06.20  
кольно  
итетн  
тель

.03.2

гор  
одн  
в 1

<b>Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда</b>			
<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>	
		<b>ПЛАН</b>	<b>ФАКТ</b>
	<i><b>За качество и высокие результаты работы</b></i>		
1	Сопровождение детей группы риска	30	
2	Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений.	20	
3	Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	15	
4	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	20	
5	Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
6	Высшее образование	5	
	<i><b>За интенсивность</b></i>		
1	Работа без больничных листов	20	
2	За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня:		
	ДОУ	20	
	район-	35	
	город-	45	
3	Увеличение объёма работ	20	
4	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5	Инновационная деятельность	25	
6	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	<b>ИТОГО баллов</b>	<b>330</b>	

**Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности  
музыкального руководителя**

Критерии	Баллы	
	ПЛАН	ФАКТ
<b>За качество и высокие результаты работы</b>		
Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений	10	
Изготовление костюмов к праздникам	10	
Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	10	
Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
Высшее образование педагога	5	
<b>За интенсивность</b>		
Работа без больничных листов	15	
За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня:		
ДОУ-	20	
район-	35	
город-	45	
3 Увеличение объёма работ	20	
4 Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5 Инновационная деятельность	25	
6 Использование ИКТ в работе с детьми	25	
<b>ИТОГО баллов</b>	<b>280</b>	

Документ №1  
«Музыкальный руководитель»  
Челябинска»  
04.05.2022 г.

№ 375

льного

жетного  
(в далее  
овление  
систем  
лений и  
частей,  
оторых  
оторых  
льных  
платы

новых  
тного  
диной  
ями и

лении  
чных  
24/9

уда»

009  
того  
ым  
ых

010

да  
го  
13

**Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности  
 педагога - психолога**

№	Критерии	Баллы	
		ПЛАН	ФАКТ
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>		
1	Проведение диагностики и отслеживание детей группы риска	30	
2	Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений	20	
3	Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
4	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	25	
5	Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
6	Высшее образование	5	
	<i>За интенсивность</i>		
1	Работа без больничных листов	20	
2	За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня:		
	ДОУ	20	
	район-	35	
	город-	45	
3	Увеличение объёма работ	25	
4	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5	Инновационная деятельность	20	
6	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	<b>ИТОГО баллов</b>	<b>330</b>	

2 375

**ольного**

оджетного  
 » (в далее  
 гановление  
 ых систем  
 еждений и  
 их частей,  
 в которых  
 а которых  
 едеральных  
 ем оплаты  
 );  
 «О новых  
 в местного  
 ве Единой  
 знениями и

верждении  
 мственных  
 не № 24/9

аты труда»

18.06.2009  
 школьного  
 торитетным  
 овительных

10.03.2010

ии города  
 зние одного  
 нях в 2013