

- 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, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими 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 общеотраслевым 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 1 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 за продолжительность 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 (нормах 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.

12. 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

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

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

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

16. 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.

17. 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.

18. 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;

19. 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.

20. 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.

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

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

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

24. 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

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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

29. 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.

30. 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 (мес. в год. вых.)
1	Бухгалтер	4	0
2	Главный бухгалтер	4	0
3	Дворник	4	0
4	Заместитель главного	4	0
5	Заместитель заведующего по	4	0
6	Заместитель заведующего по	4	0
7	Инструктор по гигиен. воспитан	4	0
8	Инструктор по физ. культуре	4	0
9	Кастелянша	4	0
10	Контрактный управляющий	4	0
11	Младший воспитатель	8	0
12	Музыкальный руководитель	4	0
13	Педагог-психолог	4	0
14	Плотник	4	0
15	Повар	8	7
16	Подсобный рабочий	8	0
17	Рабочий по стирке и ремонту	8	0
18	Социальный педагог	4	0
19	Старший воспитатель	4	0
20	Уборщик служебных	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 149-154 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 с его письменного согласия. 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 с его письменного согласия. 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 такой 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;

6) 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.

31. 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.

32. 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

33. 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).

34. 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 и конкретизируются в трудовых договорах работников. Периодичность пересмотра стимулирующих выплат не менее 1 раза в год.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками 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 (премиальных выплат и выплат стимулирующего характера) предоставляется заведующему, заместителю заведующего, главному бухгалтеру, старшему воспитателю, профсоюзу работников учреждения (по согласованию).

38. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде.

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 памятными, 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 выплаты стимулирующего характера 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 выплаты, определенных п. 40 настоящего Положения.

40. Для определения выплаты стимулирующего характера 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 выплат 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) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой 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 конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или 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, 60,65,70,75 лет) в размере 2 500,00 рублей.

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

**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.)
1 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.)
1	2	3
1 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих <1>

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые 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
«Общеотраслевые 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**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

<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 социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

**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 по итогам работы отчётный период
Педагогический персонал:			
1)	в соответствии с критериями (приложение № 4/1)	По выполнению показателей	по итогам работы за отчётный период
2)	в соответствии с критериями (приложение № 4/2)	до 100	ежемесячно по итогам работы отчётный период
Учебно-вспомогательный персонал:			
1)	в соответствии с критериями (приложение № 4/2)	до 100	ежемесячно по итогам работы отчётный период
Специалисты и служащие:			
1)	в соответствии с критериями (приложение № 4/2)	до 100	ежемесячно по итогам работы отчётный период
Рабочие:			
1)	в соответствии с критериями (приложение № 4/2)	до 100	ежемесячно по итогам работы отчётный период
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 науки¹: -«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 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»	10%	ежемесячно
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет ² :		
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений образовательных		

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

	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 ³ :		
	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% или фиксированная сумма	месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200% или фиксированная сумма	месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год
6.1	Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев) выплачивается за:		
	<i>Педагогический персонал</i>	до 150% или фиксированная сумма	
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,	30%	по итогам отчетного периода

	участие в инновационной деятельности		
4)	участие в конкурсе профессионального мастерства	50%	по итогам отчетного периода
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>		до 150 % или фиксированная сумма	
1)	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического 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
		до 150 % или фиксированная сумма	
<i>Специалисты и служащие</i>			
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
		до 200 % или фиксированная сумма	
<i>Рабочие</i>			
1)	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического 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</i>		до 150 % или фиксированная сумма	
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
		до 150 % или фиксированная сумма	
<i>Специалисты и служащие</i>			
1)	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса (от сохранности	50	по итогам отчетного периода

	к динамике)		
2)	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	50	по итогам отчетного периода
3)	Своевременность и качество предоставления отчетов	50	по итогам отчетного периода
<i>Рабочие</i>		до 200 % или фиксированная сумма	
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
6.3	Премияльная выплата по итогам года		
<i>Педагогический персонал</i>		до 150 % или фиксированная сумма	
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 % или фиксированная сумма	
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 % или фиксированная сумма	
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 % или фиксированная сумма	
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	календарный год
4)	За аккуратность, качество выполняемой работы и сохранность оборудования и инвентаря	50	календарный год
6.4	Премия		
1)	к праздничным дням: 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год	1 000 рублей	ежегодно
2)	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 в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

3. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

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, периодичность 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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории;
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия;
- со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- 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 период.

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 (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
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, 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
1.	Выплаты за качество выполняемых работ работникам		
	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%	ежемесячно
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</i>			
1.1.	Качество организации воспитательно-образовательного процесса Охрана жизни и здоровья детей Контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ Участие в научно-методической работе Исполнительская дисциплина	до 100%	ежемесячно
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.2.	Укрепление материально-технической базы Создание благоприятных условий для функционирования всех служб ДОУ Качество и эффективность хозяйственной деятельности Эффективность и своевременность осуществления закупок Исполнительская дисциплина	до 100%	ежемесячно
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.3	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности учреждения Уровень профессионального мастерства Трудовая и исполнительская дисциплина Информационное обеспечение деятельности учреждения	до 100%	ежемесячно

Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев) месяцев)		до 100% или фиксированная сумма	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</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-эпидемического режима в ДОО (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
Премияльная выплата по итогам 9 месяцев		до 100% или фиксированная сумма	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</i>			
1.	Создание положительного имиджа ДОО	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 ПФР, ФСС, в ФНС	30%	9 месяцев
3.	Отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности	20%	9 месяцев
Премияльная выплата по итогам календарного года		до 100% или фиксированная сумма	
<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>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Своевременно и качество оформления документации	10%	календарный год
2.	Своевременное устранение аварийных ситуаций	20%	календарный год
3.	Отсутствие нарушений по результатам тематических и оперативных проверок	30%	календарный год
4.	Своевременное планирование хозяйственной деятельности	30%	календарный год
5.	Активное участие в общественной жизни ДООУ	10%	календарный год

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам деятельности

1. Общие положения:

1.1. 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 т.д.

1.2. Выплаты распространяются на педагогических работников всех, включая совместителей.

1.3. Выплаты производятся по результатам работы.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа Управления образования.

2. Показатели для стимулирующих выплат:

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

3. Порядок начисления, утверждения стимулирующих выплат:

3.1. Основанием для начисления стимулирующих выплат служат:

- подтверждение итогов воспитательной работы ежемесячно 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;

3.2. 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 ежемесячно и на начало 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.

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

По результатам согласования заведующий ДОО утверждает размер стимулирующих (в т. ч. стоимость 1 бонуса) выплат и издает приказ об стимулирующих выплатах работникам ДОО. 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 на 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 ДОО 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 заболеваний.

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

№ п/п	Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности воспитателя	Баллы
1.	Работа с родителями	
1.1	своевременная оплата	20
1.2	проведение совместных мероприятий (акции, конкурсы, концерты, выставки, собрания, работа в группах в ВК)	15
1.3	дистанционные мероприятия	20
1.4	методическая работа с родителями (по теме недели, по рекомендациям специалистов)	15
2.	Организация РППС	
2.1	изменение в среде в соответствии с темой недели	10
2.2	пополнение среды дидактическим и методическим материалом	25
2.3	благоустройство территории прогулочного участка	20
3.	Использование в образовательном процессе современных педагогических технологий	25
4.	Высшее образование педагога	10
5.	Здоровьесберегающая деятельность в группе	15
6.	За интенсивность	
6.1	Работа без больничных листов	15
6.2	Закрытие табеля посещаемости	10
6.3	Увеличение объема работы (взаимозаменяемость): – от 2х до 4 смен - от 4-х до 6 смен - от 6-ти до 10 смен	15 20 30
7.	Личное участие в мероприятиях различного уровня	
7.1	ДОУ	20
7.2	Район	30
7.3	Город	40
7.4	Победа в конкурсе	30
7.5	Конкурс «Педагог года»	100
7.6	Интернет конкурсы	15
7.7	Обобщение педагогического опыта	50
8.	Подготовка воспитанников к мероприятиям: -ДОУ - районного и городского уровня - победа	10 20 30
9.	Участие в общественной жизни	25
10.	Исполнительская дисциплина	-50
11.	Нарушение правил трудового распорядка, несчастный случай	-100

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя			
№	Критерии	Баллы	
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>	ПЛАН	ФАКТ
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- район- город-	20 35 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	
	ИТОГО баллов	330	

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности инструктора физкультуры			
№	Критерии	Баллы	
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>	ПЛАН	ФАКТ
1	Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений.	10	
2	Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
3	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	25	
4	Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
5	Высшее образование педагога	5	
	За интенсивность		
1	Работа без больничных листов	20	
2	За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня: ДОУ- район- город-	20 35 45	
3	Увеличение объёма работ	15	
4	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5	Инновационная деятельность	20	
6	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	ИТОГО баллов	280	

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда			
№	Критерии	Баллы	
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>	ПЛАН	ФАКТ
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>За интенсивность</i>		
1	Работа без больничных листов	20	
2	За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня: ДОУ район- город-	20 35 45	
3	Увеличение объема работ	20	
4	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5	Инновационная деятельность	25	
6	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	ИТОГО баллов	330	

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя			
№	Критерии	Баллы	
		ПЛАН	ФАКТ
	За качество и высокие результаты работы		
1	Оказание помощи в организации предметно-развивающей среды групповых помещений	10	
2	Изготовление костюмов к праздникам	10	
3	Оказание помощи в благоустройстве территории ДОУ	10	
4	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	10	
5	Обобщение педагогического опыта, публикации в различных печатных органах	25	
6	Высшее образование педагога	5	
	За интенсивность		
1	Работа без больничных листов	15	
2	За подготовку и участие в мероприятиях различного уровня: ДОУ- район- город-	20 35 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	
	ИТОГО баллов	280	

Критерии и оценка результативности профессиональной деятельности педагога - психолога			
№	Критерии	Баллы	
	<i>За качество и высокие результаты работы</i>	ПЛАН	ФАКТ
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 район- город-	20 35 45	
3	Увеличение объема работ	25	
4	Участие в общественной жизни ДОУ	25	
5	Инновационная деятельность	20	
6	Использование ИКТ в работе с детьми	25	
	ИТОГО баллов	330	

**Перечень, размеры и порядок определения выплаты
стимулирующего характера**

**Критерии оценки качества и результативности работы заместителя заведующего
по воспитательной и методической работе**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество организации воспитательно-образовательного процесса	Координация научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива по реализации: -программы развития ДОУ; -образовательной программы ДОУ; - инновационных, адаптированных и других программ.	7 7 7	21 балл
2	Охрана жизни и здоровья детей	-организация жизнедеятельности и оздоровления воспитанников; -создание условий для летней оздоровительной компании; - организация просветительской работы с родителями по ЗОЖ -участие родителей в мероприятиях разного уровня	8 8 8 8	32 балла
3	Контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ	Проведение анализа состояния развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ	10	10 баллов
4	Участие в научно-методической работе	-семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических советах, консилиумах и др. -в работе профессиональных объединений на уровне района, города	10 7	17 баллов
5	Исполнительская дисциплина	своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	10 10	20 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы главного бухгалтера

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1) Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств. 2) Своевременный контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества. 3) Своевременное осуществление экономического анализа ФХД по данным бухгалтерского учета и отчетности. 4) Качественное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств и денежных средств. 5) Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины. 6) Отсутствие необоснованной задолженности по налогам и сборам (своевременное перечисление средств). 7) Своевременное выполнение плана ФХД учреждения	10 5 10 5 5 6 10	51
2	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения 2) Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности подчиненных работников 3) Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 4) Повышение профессионального мастерства (участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, курсах)	10 5 5 4	24
3	Трудовая и исполнительская дисциплина	1) Качество подготовленной отчетности 2) Сдача отчетности в установленные сроки	10 10	20
4	Информационное обеспечение деятельности учреждения	1) Своевременное размещение информации (отчетности) в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованием законодательства	5	5
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1	Укрепление материально-технической базы	Приобретение, эффективность использования и сохранность материальных ценностей ДОУ	30	30 баллов
2	Создание благоприятных условий для функционирования всех служб ДОУ	Координация деятельности обслуживающего персонала ДОУ	10	10 баллов
3	Качество и эффективность хозяйственной деятельности	- Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности - Отсутствие предписаний Роспотребнадзора. - Отсутствие нареканий, замечаний со стороны родителей - Контроль за рациональным использованием рабочего времени - Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического состояния ДОУ - Экономичное использование тепло- и энергоресурсов	5 5 5 5 10	35 баллов
4	Эффективность и своевременность осуществления закупок	Своевременное предоставление информации в отдел закупок	10	10 баллов
5	Исполнительская дисциплина	-своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.	5 10	15 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности. 3) Отсутствие, предотвращение конфликтных ситуаций. Поддержка благоприятного микроклимата.	20 20 15	70 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего 2) Своевременное заполнение и ведение документации 3) Сдача служебных материалов, запросов в установленные сроки	15 15 15	30 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности работы
контрактного управляющего**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критериям
1	Качество и эффективность закупочной деятельности	1) Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок. 2) Отсутствие нареканий, замечаний со стороны администрации ДОУ. 3) Контроль за рациональным использованием рабочего времени. 4) Эффективность осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд. 5) Этика делового общения и правила ведения переговоров. 6) Качественное применение основ информатики в части применения к закупкам.	10 10 10 10 10 10	60 баллов
2	Своевременность осуществления закупок	1) Своевременное предоставление и размещение плана закупок в единой информационной системе. 2) Своевременное представление требуемой информации в отдел закупок.	10 10	20 баллов
3	Исполнительская дисциплина	1) своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов. 2) соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений по сохранению коммерческой тайны и конфиденциальной информации.	10 10	20 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки сложности и напряженности работы
контрактного управляющего**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. Балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1)Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Применение в работе современных форм и методов организации труда. 3)Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение обязательств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта 4)Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/ внесении изменений в контракты в системе ЕИСГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет. 5)Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация,таблицы, отчеты, графики и т.д.)	20 15 20 20 10	85 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1)Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.	15	15 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности работы
старшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество организации воспитательно-образовательного процесса	1)Координация научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива по реализации: -программы развития ДОУ; -образовательной программы ДОУ; - инновационных, адаптированных и других программ.	10 10 10	30 баллов
2	Охрана жизни и здоровья детей	2)Организация жизнедеятельности и оздоровления воспитанников; 3)Создание условий для летней оздоровительной компании; 4)Организация просветительской работы с родителями по ЗОЖ 5)Участие родителей в мероприятиях разного уровня	10 5 5 5	25 баллов
3	Контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ	1)Проведение анализа состояния развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ	10	10 баллов
4	Участие в научно-методической работе	1)В семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, методических советах, консилиумах и др. 2)В работе профессиональных объединений на уровне района, города	10 10	20 баллов
5	Личное участие в жизни ДОУ	1)Участие в мероприятиях ДОУ	3	3 балла
6	Исполнительская дисциплина	1)Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	12	12 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки сложности и напряженности работы
старшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Участие в проектной, экспериментальной деятельности ДОУ 2) Помощь в разработке педагогическим работникам учебно-методических пособий (рекомендаций) 3) Открытые мероприятия, проведенные под руководством старшего воспитателя 4) Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	10 25 20 25	30 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременная сдача документации	20	20 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, учитель-логопед)

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Охрана жизни и здоровья детей	1.Выполнение инструкций по охране труда, пожаробезопасности и электробезопасности: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний.	0 5	5 баллов
2	Предметно – развивающая среда	2.1. Создание развивающей предметно– пространственной среды в группах ДОУ: - частично - в полном объеме 2.2. Организация индивидуальной работы с детьми: - эпизодически - системно и комплексно	5 10 5 10	20 баллов
3	Обобщение и распространение передового опыта	3.1. Проведение и участие в мероприятиях: мастер – классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество, организация мероприятий, повышающих имидж ДОУ. - уровень ДОУ - муниципальный уровень 3.2 Ведение сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях и других официальных представительств в интернете	5 10 10	20 баллов
4	Работа с педагогическим коллективом	4.1. Активность в работе с педагогами: - эпизодически - системно и комплексно	5 15	15 баллов
5	Работа с родителями	5.1. Активность в работе с родителями: - эпизодически - системно и комплексно	5 10	10 баллов
6	Личное участие в жизни ДОУ	6.1. Участие в мероприятиях ДОУ 6.2. Участие в оформлении интерьера помещений и территории ДОУ	3 17	20 баллов
7	Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение норм трудовой дисциплины 7.2. Ведение документации	5 5	10 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы педагогических работников учреждения (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, учитель-логопед)

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1 Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Применение в работе современных форм и методов организации труда. 3) Работа с контингентом воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. 4) Организация взаимодействия с семьями воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.	20 20 20 20	80 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременная сдача документации	20	20 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности
воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Охрана жизни и здоровья детей	1.1 Выполнение инструкций по охране труда, пожаробезопасности и электробезопасности: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний.	0 5	5 баллов
2	Предметно-развивающая среда	2.1. Создание и пополнение развивающей предметно–пространственной среды в группе ДОУ в соответствии с календарно-тематическим планированием: - частично - в полном объеме - творческий подход	5 10 15	15 баллов
3	Обобщение и распространение опыта	3.1. Проведение и участие в мероприятиях (мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, наличие опубликованных работ, наставничество): - уровень ДОУ - муниципальный уровень 3.2 Ведение сайта, официальных аккаунтов в социальных сетях и других официальных представительств в интернете	5 10 10	20 баллов
4	Участие в профессиональных и творческих конкурсах	4.1. Подготовка детей к конкурсам, фестивалям и спортивным мероприятиям	10	10 баллов
5	Участие в жизни ДОУ	5.1. Творчество и личное участие в жизни ДОУ: - творческое участие в праздниках, утренниках, досугах и др. - творческое участие в оформлении интерьера помещений и территории ДОУ	3 17	20 баллов
6	Работа с родителями	6.1. Организация и проведение мероприятий разных форм и направленности (родительские собрания, родительские клубы, информационные стенды, совместные праздники) - эпизодически - системно и комплексно	5 10	10 баллов
7	Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение исполнительской дисциплины: - наличие замечаний - отсутствие замечаний 7.2. Ведение документации	0 5 5	20 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы воспитателя

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация трудовой деятельности: умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Применение в работе современных форм и методов организации труда. 3) Работа с контингентом воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. 4) Организация взаимодействия с семьями воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. 5) Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущества учреждения.	20 20 15 15 15	85 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременная сдача документации	15	15 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности работы
младшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Охрана жизни и здоровья детей	1)Выполнение инструкций по охране труда, пожаробезопасности и электробезопасности: - наличие замечаний, -отсутствие замечаний.	0 10	10 баллов
2	Санитарно – гигиеническое состояние помещений группы	1)Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний -отсутствие замечаний	0 10	25 баллов
3	Качество осуществления воспитательных функций	1) Участие в осуществлении режимных моментов. 2) Участие в подготовке к занятиям. 3) Адаптация детей раннего возраста.	15 15 4	34 балла
4	Личное участие в жизни ДОУ	1) Участие в мероприятиях группы и ДОУ. 2) Участие в оформлении интерьера помещений и территории ДОУ.	3 8	11 баллов
5	Исполнительская дисциплина	1) Соблюдение норм трудовой дисциплины . 2) Бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии.	10 10	20 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки сложности и напряженности работы
младшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Применение в работе современных форм и методов организации работы. 3) За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей. 4) Отсутствие жалоб.	26 20 25 4	75 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего, заместителя заведующего по АХР, заведующего хозяйством, воспитателя.	25	25 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности секретаря

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Своевременное и грамотное ведение служебной документации	1) Документационное обеспечение кадровой деятельности ДОУ. 2) Подготовка, регистрация, согласование, сопровождение и сохранность служебной документации деятельности ДОУ в соответствии с номенклатурой дел	20 10	30 баллов
2	Создание условий для осуществления образовательного процесса, отвечающим современным требованиям	1) Качественная работа по составлению электронных баз данных. 2) Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника, МФУ и т.д.)	10 10	20 баллов
3	Соблюдение законодательных и нормативно-методических требований, регламентирующих правила оформления и составления документов делопроизводства.	1) Наличие замечаний 2) Отсутствие замечаний, актов, предписаний	0 20	20 баллов
4	Систематизация, хранение текущего архива и документов законченного делопроизводства	1) Своевременная регистрация, систематизация текущего архива. 2) Качественная подготовка и сдача документов в архив.	15 15	30 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы секретаря

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация кадрового учета. 2) Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности. 3) Повышение профессионального мастерства (участие в обучающихся семинарах, вебинарах, конференциях, курсах)	20 15 15	50 баллов
2	Создание условий для благоприятного микроклимата	1) Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций среди работников организации. 2) Поддержка благоприятного микроклимата.	10 10	20 баллов
3	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий заведующего 2) Сдача служебных материалов, отчетов, запросов в установленные сроки	15 15	30 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности работы обслуживающего персонала
(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша,
дворник, сторож, плотник, повар, подсобный рабочий)**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и эффективность выполняемой работы	1) Сохранность материальных ценностей и бережное отношение к ним. 2) Отсутствие замечаний по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности. 3) Отсутствие предписаний СЭС. 4) Отсутствие нареканий, замечаний администрации ДОУ и со стороны родителей. 5) Рациональное использование рабочего времени. 6) Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния рабочего места. 7) Экономичное использование тепло- и энергоресурсов.	10 5 10 5 10 10 10	60 баллов
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение норм трудовой дисциплины. 2) Соблюдение служебной этики.	10 10	20 баллов
3	Личное участие в жизни ДОУ	1) Активное участие в общественно-полезном труде (благоустройство и озеленение ДОУ). 2) Участие в оформлении интерьера помещений и территории ДОУ. 3) Участие в мероприятиях ДОУ.	10 7 3	20 баллов
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки сложности и напряженности работы обслуживающего персонала
(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша,
дворник, сторож, плотник, повар, подсобный рабочий)**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию. 2) Применение в работе современных форм и методов организации работы. 3) За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей.	25 25 25	75 баллов
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего, заместителя заведующего по АХР, заведующего хозяйством	25	25 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы специалиста по охране труда

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение образовательной и хозяйственной деятельности учреждения	1)Участие в разработке и реализации локальной документации по улучшению условий и охраны труда.	20	70 баллов
		2) Своевременное проведение инструктажей по охране труда с вновь принимаемыми на работу, работающими. Организация обучения работников.	20	
		3) Разработка комплекса мероприятий по предупреждению несчастных случаев.	15	
		4) Профессиональная компетентность: знание законодательства и иных нормативных актов, умение работать с документами.	15	
2	Исполнительская дисциплина	1) Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.	15	30 баллов
		2) Соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений	15	
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы специалиста по охране труда

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1)Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно. исполнить свою трудовую функцию	20	60 баллов
		2) Применение в работе современных форм и методов организации охраны труда.	20	
		3) Выполнение иной управленческой работы, общественных и трудовых поручений (курирование работы системы охраны, видеонаблюдения, общественно полезного труда, работы по очистке крыши здания, своевременной уборки территории ДОУ и прилегающей к ДОУ территории и др.)	20	
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременный контроль санитарно – гигиенических условий в рамках требований СанПиН и безопасных условий на рабочем месте сотрудников ДОУ.	20	40 баллов
		2) Своевременное заполнение и ведение документации.	20	
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки качества и результативности работы
инструктора по гигиеническому воспитанию**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и эффективность выполняемой работы	-качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований	30	30 баллов
2	Мониторинг	-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов	25	45 баллов
		-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе	20	
3	Исполнительская дисциплина	-своевременное представление требуемой информации (аналитическая информация и др.)	10	25 баллов
		- своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов	15	
	Итого			100 баллов

**Критерии оценки сложности и напряженности работы
инструктора по гигиеническому воспитанию**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1)Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию	20	60 баллов
		2) Применение в работе современных форм и методов организации труда	20	
		3) Осуществление контроля по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований	20	
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременный контроль санитарно – гигиенических условий в рамках требований СанПиН и безопасных условий на рабочем месте сотрудников ДОУ.	20	40 баллов
		2) Своевременное заполнение и ведение документации	20	
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы программиста

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1)Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций	15	70 баллов
		2)Улучшение материально-технической базы учреждения (эффективное приобретение оборудования, отвечающее современным требованиям)	20	
		3)Эффективное взаимодействие с сотрудниками учреждения	20	
		4)Использование информационно-коммуникационных технологий для повышения качества работы учреждения	15	
2	Исполнительская дисциплина	1) Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.	15	30 баллов
		2) Соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений	15	
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы программиста

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1)Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию.	20	70 баллов
		2) Применение в работе современных форм и методов организации труда.	20	
		3)Повышение профессионального мастерства (участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, курсах).	22	
		4)Участие в составе экспертных комиссий.	8	
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1)Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего	15	30 баллов
		2) Своевременное заполнение и ведение документации	15	
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы заместителя главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера

[illegible]

**Критерии оценки сложности и напряженности работы заместителя главного бухгалтера,
ведущего бухгалтера, бухгалтера**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1) Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов средств организации и контроля своей деятельности. 2) Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества. 3) Повышение профессионального мастерства (участие в обучающихся семинарах, вебинарах, конференциях, курсах).	20 20 15	55 баллов
2	Информационное обеспечение деятельности учреждения	1) Своевременность размещения информации (отчетности) в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства РФ 2) Уровень освоения, владения и использования информационных технологий	15 15	30 баллов
3	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего, главного бухгалтера	15	15 баллов
	Итого			100 баллов

Критерии оценки качества и результативности работы кладовщика

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1)Эффективное руководство работой склада по приему, хранению и отпуску ТМЦ и их размещению.	15	70 баллов
		2)Обеспечение сохранности ТМЦ, правильного оформления сдачи приходно-расходных документов.	15	
		3)Качественное ведение учета и отчетности складских операций, своевременная плановая подготовка заявок на приобретение ТМЦ.	15	
		4)Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда и техники безопасности.	10	
		5)Качественное проведение без замечаний и нареканий инвентаризации ТМЦ.	15	
2	Исполнительская дисциплина	1) Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.	15	30 баллов
		2) Соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений.	15	
	Итого			100 баллов

Критерии оценки сложности и напряженности работы кладовщика

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Уровень профессионального мастерства	1)Эффективная организация трудовой деятельности; умение быстро, точно исполнить свою трудовую функцию.	20	70 баллов
		2)Компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности	20	
		3)Отсутствие, предотвращение. конфликтных ситуаций. Поддержка благоприятного микроклимата.	15	
2	Трудовая исполнительская дисциплина	1) Своевременность выполнения заданий и поручений заведующего	15	30 баллов
		2) Своевременное заполнение и ведение документации	15	
		3)Сдача служебных материалов, запросов в установленные сроки	15	
	Итого			100 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы (должность)

(указывается должность, фамилия, отчество)

на выплату поощрения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Фактический балл показателя
---	--	---------------------------------	--------------------------------

Решение комиссии:

(количество баллов)