МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ " ДЕТСКИЙ САД № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"
DN: C=RU, S=Челябинская область, STREET=40 летия Победы 15А, L=г.Челябинск, T=Заведующий, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА""", ОГРН=1037402552813, СНИЛС=01593531143, ИНН ЮЛ=7448057066, ИНН=744804279629, E=doy62kurch@mail.ru, G=Юлия Александровна, SN=Агольцова, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 62 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"""
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.08.24 12:13:57+05'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Приложение № 2 к Коллективному договору
МАДОУ «ДС № 62» г.Челябинска

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 62 г.Челябинска»
(МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»)

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»
_____ Ю.А.Агольцова

Приказ № 172-ОД от 26.11. 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 62 г. Челябинска»

Согласовано:
Председатель ПК МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

_____ Е.А.Дьячкова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 62 г. Челябинска» (далее МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска») разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22 февраля 2011 г. №22/22, 27 марта 2012 г. №33/9, 20 ноября 2012г. №38/20, 25 июня 2013 г.№43/20, 24 декабря 2013 № 47/61, 24 июня 2014 г.№52/17, 25 августа 2015 г.№12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», 29 марта 2016г. №19/18, 29 ноября 2016г. №26/25, 27 февраля 2018г. №38/2, № 3/15 22 октября 2019г., №14/18 24 ноября 2020г. в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работником муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда

работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», 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 (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» 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, профессиональных стандартов;
4) государственных гарантий по оплате труда;
5) перечня видов выплат компенсационного характера;
6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
7) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с трудовым законодательством (ст.285 ТК РФ).

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-4,7-2 к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям не отнесенных к профессионально-квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 7-2, к настоящему Положению.

7. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

8. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска».

Лицам работающим по совместительству, различные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).
10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
11. Высококвалифицированным рабочим, занятых на важных(особо важных) и ответственных(особо ответственных)работах, тарифицированным не ниже 6разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятыхна важных и ответственных работах.
12. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.
14. Должностной оклад педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
Педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;
30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.
15. Месячная заработная плата педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» устанавливается заведующим МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

20. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических и иных работников, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. К выплатам компенсационного характера относятся:
- доплаты работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. 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, приложением 5 к настоящему Приложению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства РФ от 30.07.2014 года № 726 «Об изменениях некоторых актов правительства РФ и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 №870»и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92,117,147 ТК РФ.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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 03.10.1986 № 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»:

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

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в размере повар 8%, дворник 4%, машинист по стирке и ремонту спецодежды 6%, младший воспитатель 8%,

Заведующий МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определятся 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» и составляет 15%.

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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.

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» 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.

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» 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, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», привлекшимся 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. Оплата работ в выходные и праздничные дни учитывает оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым договором.

По желанию работника МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», 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;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» 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 составляет 35 процентов (не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), 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.

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) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Производится работнику МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» за специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, обучающимися по основным адаптированным образовательным программам учителю-логопеду – 20% к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) пропорционально отработанному времени.

- воспитателям за специфику работы в отдельных группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – до 20 % к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) пропорционально отработанному времени.

- педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре – до 10% % к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряженность до 100% к окладу, выполнение особо важных (срочных) работ до 50% к окладу);
- выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад работников в достижение эффективности работы учреждения до 100 % к окладу);
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
- выплаты надбавки за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 г. №445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, 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, приложениями 6,7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска».
Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, приложением 6,7 к настоящему Положению.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением

результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» определяется решением комиссии МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», приведенных в приложениях 6, 7 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МАДОУ «ДС №62 г. Челябинска».

Заведующий МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера и представляет его в бухгалтерию.

35. Премирование работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», в том числе работающих по совместительству, производится в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год, а также единовременно и начисляется с учетом рабочего времени:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей. Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда. Допускается выплата в последнем месяце квартала.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами, с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских, всероссийских, международных;

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за подготовку детей к конкурсам, соревнованиям, выступлениям и пр.;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»
- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в субботниках;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- за работу в условиях чрезвычайных погодных условий (уборку большого количества снега, веток, поломанных деревьев и пр.)
- по другим основаниям.

36. Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

Конкретный размер премии работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», приведенных в приложениях 6, 7 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска». За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» (или старший воспитатель).
- членов комиссии – главного бухгалтера, заведующего хозяйством, инструктора по гигиеническому воспитанию, председателя профсоюзного комитета, воспитатель.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска».

Заведующий МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МАДОУ:
- имеющим административное взыскание.

Работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

Факторами, служащими основаниями для понижения или полной отмены установленных надбавок являются:
- невыполнение плана по детодням;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

38. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

В месяце может быть выплачено несколько премиальных выплат и выплаты за качество выполняемых работ (за личный вклад работников).

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УВР И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

39. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска».

41. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска. Показатели оценки сложности руководства приведены в приложении 8 к настоящему Положению.

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

Группа по оплате труда заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска», по ходатайству в Комитет по делам образования.

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

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

44. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Размер должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	38653	36311	33851	29050	26589

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а

также иных показателей эффективности деятельности МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и его заведующего. Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС №62 г.Челябинска» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

47. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Соотношение средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», 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.

48. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ «ДС №62 г.Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и оформляется приказом.

50. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска», должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска». Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера

и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5. Исчисление среднемесячной заработной платы заместителя, главного бухгалтера МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

51. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, 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, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений, осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

54. Штатное расписание МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» утверждается заведующим МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

55.Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска -Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений не более 40%, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Основной персонал МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» - работники учреждения, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а так же их непосредственные руководители (Приказ № 894-у от 29.05.2019г.)

Административно-управленческий персонал МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнение работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (Приказ № 894-у от 29.05.2019г.)

Вспомогательный персонал МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. (№ 894-у от 29.05.2019г.)

56. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

57. При наличии экономии фонда оплаты труда из фонда оплаты труда МАДОУ «ДС №62 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска».

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

58. Материальная помощь работнику МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» может выплачиваться в размере 4000,00 рублей, 2 раза в год. В особых случаях материальная помощь может выплачиваться три раза в год.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников;
- лечение;
- при предоставлении ежегодного отпуска;
- оздоровление в связи с отпуском сотрудников;
- финансовые и материальные затруднения;
- юбилейные даты;
- свадьба сотрудников;
- рождение ребенка;
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с нанесением значительного ущерба работнику в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций.

60. Решение об оказании материальной помощи работнику МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска» .

61. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их

выплату, предупредив работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска» об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; **дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша**	4416

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, **повар**	4975
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5920

---

*Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение 2 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	**Делопроизводитель**	4921

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	**заведующий хозяйством**	5813
3 квалификационный уровень	**Заведующий производством (шеф-повар).** Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6254

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	**Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда; юрисконсульт, специалист по кадрам**	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7037
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться **I внутридолжностная категория**	7370

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7822
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8488

---

*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 29.05.2008г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

При применении должностного наименования "заместитель" общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	**помощник воспитателя**	5920

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	**младший воспитатель**	6145

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	**инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель**	9600
3 квалификационный уровень	**Воспитатель; педагог-психолог;**	12800

4 квалификационный уровень	**учитель-логопед (логопед), старший воспитатель;**	15100

* Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"
* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 4 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

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».

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	**инструктор по гигиеническому воспитанию**	5500
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6600
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9900

---
* 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 06.08.2007г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Приложение 7-2 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7037

7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7370
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7822

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».

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.	4%-8%
2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий;	устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы
- доплата за расширение зон обслуживания;	
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время;	35%
- оплата сверхурочной работы	за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки
3.1.Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными учащимися <1>	
- за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	До 20%
- за работу в коррекционных группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным	20%

общеобразовательным программам, учителям-логопедам, непосредственно занятым в коррекционных и комбинированных группах	
- за специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, обучающимися по основным адаптированным образовательным программам в коррекционных и комбинированных группах воспитателю	До 20%
4. За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в МАДОУ	15%
5. За работу с детьми дошкольного возраста в МАДОУ, реализующим образовательную программу дошкольного образования для детей дошкольного и возраста: - воспитателям - младшим воспитателям	 1000 рублей 500 рублей

<1> выплаты устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более и менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	**2**	**3**
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность - переуплотняемость групп; - режим работы, эмоциональная нагрузка; - нагрузка на голосовой аппарат (для воспитателей); - избыток профессиональной интеллектуальной нагрузки; - заполнение большого количества отчетов (в том числе в электронном виде) по запросам вышестоящих организаций; - напряженность в работе в период отсутствия основного работника; - напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, аномальные и чрезвычайные погодные условия и др.; - больший объем работы за меньший временной интервал	до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление отчетов по запросам (требованиям) вышестоящих организаций; - срочное и своевременное оформление документов; - ремонт и обновление технических устройств; - устранение аварийных ситуаций, связанных с повреждением оборудования, программного обеспечения, баз данных и т.п.; - срочная разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ (положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.); - срочная актуализация, обеспечение полноты и достоверности информации, содержащейся в информационных системах по запросам вышестоящих организаций и на основании писем Комитета по делам образования города Челябинска; - срочная уборка территории ОУ в результате чрезвычайных погодных условий (снегопад, ураган, гроза и т.п.); - проведение ремонтно-строительных работ; - проведение и активное участие в субботниках	до 50

3)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - разработка авторской учебной программы; - активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, участие в детских праздниках в качестве актеров; - творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы; - результативность коррекционной работы; - создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность), эстетика оформления помещений и др.; - разработка и реализация технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - предоставление творческого опыта работы на открытых мероприятиях района, города (итоги смотров, конкурсов, авторских проектов и др.); - высокий уровень умений, знаний и навыков детей; - своевременная и качественная сдача отчетности за отчетные периоды, качество ведения документации; - образцовая организация детского питания; - образцовое содержание ДОУ (помещений, участков, территории); - отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих органов по результатам проведенных проверок; - качество подготовки к летнему-оздоровительному периоду, новому учебному году, к отопительному периоду; - по итогам работы за отчетный период; - по другим основаниям	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	 до 10 до 15
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[1]: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» , «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	до 10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[2]	
1)	Педагогическим работникам МАДОУ (воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям,	

	инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам), помощникам воспитателей, младшим воспитателям МАДОУ реализующих образовательную программу дошкольного образования за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	 2 3
2)	Работникам МАДОУ за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МАДОУ для детей дошкольного и возраста: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	 1000 рублей 500 рублей
6.	Премиальные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период административно-управленческому персоналу (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 100
2)	По итогам работы за отчетный период педагогическому персоналу (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 100
3)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 150
4)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 200
5)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы 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
6)	К праздничным датам (23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин), Новый год, «Дню дошкольного работника» и др.), юбилеям	до 100

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

[2] Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3лет; 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.

Выплаты, установленные подпунктами 1, 3, пункта 5 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

Порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	**Размер выплат (% от оклада)**	**Примечание**
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда		
За сложность и напряженность труда всем сотрудникам МАДОУ ДС № 62: - за педагогическое мастерство - за переуплотняемость групп; - открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом; -организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов на базе МАДОУ с педагогами, работниками, родителями и представителями других организаций; - работа с неблагополучными семьями; - напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, и т.д. – согласно объема выполненных работ; - за работу в экспертной группе; - руководство методическими объединениями; - соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов; - своевременная оплата счетов, предоставление отчетов в различные организации; - привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы МАДОУ - организация и руководство работой педагогов по оснащению окружающей среды групп и кабинетов; подготовка педагогов к аттестации	**До 100%**	Выплата устанавливается с учетом нагрузки

За выполнение особо важных (срочных) работ: - за помощь воспитателю в организации педагогического процесса; - выполнение общественных нагрузок: - инспектор по ДДТТ, противопожарной работе; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности МАДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов, электрооборудования и т.д. согласно выполненного объема работ;	**До 50%**	
- разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ (устав, Положения, анкеты, опросники, правила, инструкции, методические рекомендации и т.д.); - дополнительная работа по организации и проведению опытно-эксперементальной работы внутри МАДОУ; - участие в конкурсах «Педагог года» района, города, области, спортивных соревнованиях, смотрах МАДОУ, проведение консультаций на этих же уровнях; - организация и проведение кружковой работы с детьми, посещающими МАДОУ ДС № 62; - внедрение инноваций		
Выплаты за качество выполняемых работ		
- за личный вклад работника в достижение эффективности работы всем сотрудникам МАДОУ ДС № 62: - за творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы; -участие педагога в методической работе -систематическое использование ИКТ - за эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих мероприятий; - низкая заболеваемость в группе; - качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону; - проведение качественной работы без замечаний со стороны проверяющих органов; - результативность коррекционной работы; - за своевременную и качественную сдачу отчетности за квартал, полугодие, год; - за работу с поставщиками продуктов питания, отсутствия нарушений в приеме; -безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей.	**До 100%**	

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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, «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	До 10%	
Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
Воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, младшим воспитателям: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10% 15% 20%	Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г.18/7
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
- за I квалификационную категорию; - за высшую квалификационную категорию	2% 3%	Начисляется от ставки независимо от установленной нагрузки
Работникам МАДОУ за присмотр и уход за детьми	15%	
За работу с детьми дошкольного возраста: - воспитателям: - младшим воспитателям	 1000,00 руб. 500,00 руб. .	Постановление губернатора Челябинской обл. от 27.09.2007 № 307 “О предоставлении субсидий местным бюджетам…”
Премиальные выплаты по итогам работы		
Премиальные выплаты по итогам работы всем работникам МАДОУ: - премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ по итогам работы за квартал; - за разработку нормативно-правовых документов; - отсутствие травматизма, за высокие показатели в организации работы по	**До 100%**	

оздоровлению и снижению заболеваемости; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; -участие педагогов в мероприятиях на районном, муниципальном, региональном федеральном уровне, на уровне учреждения -участие педагога в методической работе -систематическое использование ИКТ -создание и поддержание безопасной ППС на территории ДОУ -взаимодействие с социальными партнерами (школа, библиотека, театр и т.д) - за своевременное, качественное оформление финансовых отчетов (квартал, полугодие, 9 месяцев, год); - за качественную подготовку групповых комнат и других помещений к новому учебному году; - своевременное заключение и выполнение договоров -активное участие в общественной жизни ДОУ -своевременность и качество оформления документации		
Единовременное премирование работников: - за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ; - за добросовестную работу; - в связи с юбилейными датами, с уходом на пенсию, - в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - к профессиональным праздникам (День дошкольного работника и др.) - по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских; **Премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:** - за разработку авторской учебной программы; - за своевременную подготовку сезонных работ; - за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения; - за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей; - за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей; - за образцовое соблюдение Санитарных	**До 100%** **4 000 руб.**	

правил устройства и содержание ДОУ; - за высокое качество оздоровительной работы с детьми; - за получение грамот и наград вышестоящих организаций; - за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей; - за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений); - за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города. России и участие в других мероприятиях МАДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.); - за высокий уровень умений, знаний и навыков детей; - за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ - по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.; - за образцовую организацию детского питания; - за плодотворное творческое взаимодействие с родителями; - за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках; - по итогам сдачи ДОУ к учебному году; - за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий; - за озеленение участков; - за участие в детских праздниках в качестве актеров; **Премиальные выплаты педагогическим работникам**	**До 100%**	Показатели и критерии оценки эффективности работы педагогических работников МАДОУ ДС №62
Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	**До 200%**	

Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	**До 150%**	
Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	**30%**	
Материальная помощь работникам МАДОУ: - на лечение, оздоровление работника; - при потере ближайшего родственника; - при предоставлении ежегодного отпуска; - финансовые и материальные затруднения; - в связи с юбилейными датами; - в связи со свадьбой; - в связи с рождением ребенка; - в связи с уходом на пенсию по возрасту - в связи с нанесением значительного ущерба		В размере 4000,00 рублей

Показатели и критерии эффективности работы работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы – педагогическим работникам (до 100%)

Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом
Организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов с родителями
Переуплотняемость групп
Работа с неблагополучными семьями
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы

1.2. Сложность и напряженность работы – младшим воспитателям, помощникам воспитателя, (до 100%)

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: • эпидемия; • карантин
Переуплотняемость групп, эмоциональная нагрузка
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

1.3. Сложность и напряженность работы – бухгалтеру (до 100%)

Большой объем представляемых отчетов в различные организации
Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
Организация работы со сторонними организациями: • своевременная оплата счетов

• своевременная сдача документации • предоставление отчетов в различные организации
Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов
Контроль за бесперебойной работой электронной почты
Работа по обновлению операционных систем,программ

1.4. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю (до 100%)

Большой объем заполнения документации
Разработка, обработка большого объема документов
Формирование списков, учет и движение воспитанников посещающих МАДОУ

1.5. Сложность и напряженность работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий: • проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми, • снижение уровня простудных заболеваний, • пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей, • оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для детей и т.д.)

1.6. Сложность и напряженность работы – шеф-повару, поварам (до 100%)

Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий: • проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд
Режим работы, эмоциональная нагрузка

1.7. Сложность и напряженность работы – подсобным рабочим (до 100%)

Погрузочно-разгрузочные работы
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

1.8. Сложность и напряженность работы – кладовщику (до 100%)

Погрузочно-разгрузочные работы
Своевременная работа с документацией, с поставщиками

1.9. Сложность и напряженность работы – кастелянше (до 100%)

Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья

1.10. Сложность и напряженность работы – машинисту стирке и ремонту спецодежды (до 100%)

Работа на электронно-программированных машинах
Выполнение мероприятий во время карантина
Большой объем работы в связи с открытием групп после ремонта, к началу учебного года

1.11. Сложность и напряженность работы – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 100%)

Погрузочно-разгрузочные работы
Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства
Подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка участков к летнему оздоровительному периоду
Помощь при проведении ремонтных работ

1.12. Сложность и напряженность работы – дворникам (до 100%)

Уборка большого количества снега, листьев
Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада

1.13. Сложность и напряженность работы – сторожам (до 100%)

Отсутствие ЧП на рабочем месте на территории детского сада
Режим работы, эмоциональная нагрузка
Регулярные обходы территории, осмотры помещений детского сада

1.14. Сложность и напряженность работы – заведующему хозяйством (до 100%)

Материальная ответственность за имущество
Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
Организация работы со сторонними организациями: • своевременное заключение договоров • своевременная сдача документации • предоставление отчетов в различные организации
Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов,
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов
Контроль за бесперебойной работой электронной почты
Контроль за экономией энергоресурсов, воды, тепла
Контроль за безопасностью на территории и в здании МАДОУ

1.15. Сложность и напряженность работы – инженеру программисту (до 100%)

Большой объем работы с программным обеспечением
Своевременный ремонт и обновление технических устройств

Работа с сайтом, его пополнение

1.16. Сложность и напряженность работы – специалисту по охране труда(до 100%)

Большой объем заполнения документации
Своевременный инструктаж работников

1.17. Сложность и напряженность работы – уборщикам служебных помещений (до 100%)

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: • эпидемия; • карантин
Напряженность в работе вследствие неблагоприятных погодных условий (дождь, грязь…) в зависимости от сезона

1.18. Сложность и напряженность работы – контрактному управляющему (до 100%)

Большой объем документации
Работа в постоянно меняющемся правовом поле

2. Критерии качества выполняемых работ

2.1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – воспитателям (до 100%)

За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы
Участие в проведении открытых мероприятий
Эффективность проведения закаливающих здоровье сберегающих процедур
Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма: • пропуски детей по болезни на уровне среднего показателя по городу; • пропуски детей по болезни ниже среднего показателя по городу; • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу, • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МАДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций: • включение родителей в деятельность МАДОУ (организация посещений родителями мероприятий МАДОУ, организация и проведение конкурсов, “Веселых стартов”, Дня семьи, походов и пр.); • проведение мероприятий для родителей; • отсутствие родительской задолженности; • нетрадиционные формы работы с родителями; • проведение семейных праздников • проведение консультаций для родителей
Эстетическое оформление группы в соответствие с возрастом воспитанников и

различной тематикой, оснащение группы методическим, дидактическим, игровым материалом
За систематическое ведение блога/сайта, его обновление, пополнение, насыщение материалами
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды, оснащение кабинета методическим, дидактическим, игровым материалом
участие в конкурсах профессионального мастерства, повышение уровня квалификации
За участие в утренниках в качестве актеров
Проведение открытых мероприятий для педагогов и студентов
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.2. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – педагогу-психологу (до 100%)

Участие в проведении открытых мероприятий: • разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом; • тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
Внедрение инновационных педагогических технологий: • использование инновационных педагогических технологий: • авторская работа
Работа со сложным контингентом воспитанников
Эффективность психолого-педагогической работы: • участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах) • участие в конкурсах профессионального мастерства: • создание эмоционального климата в коллективе
Организация взаимодействия с семьями воспитанников: • заполнение тетрадей для родителей • проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
За систематическое ведение блога/сайта, его обновление, пополнение, насыщение материалами
За проведение консультаций для педагогов и родителей
Результативность коррекционной работы
За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров
Качественная подготовка кабинета к новому учебному году и отопительному сезону

2.3. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре (до 100%)

Участие в проведении открытых мероприятий: • разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом; • тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МАДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ);

• качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников: • заполнение тетрадей для родителей • проведение мероприятий для родителей • проведение консультаций для родителей
За участие в утренниках в качестве актеров
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды
За разработку и создание картотеки
Качественная подготовка музыкального зала к праздникам, к новому учебному году и отопительному сезону
поддержание спортивной площадки в должном состоянии
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
Участие в конкурсах профессионального мастерства, повышение уровня квалификации

2.4. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – учителям логопедам (до 100%)

Творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы
Участие в проведении открытых мероприятий: • разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом; • тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МАДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников: • проведение мероприятий для родителей • проведение консультаций для родителей
За создание и реализацию рабочей программы
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами
За разработку и создание картотеки
За участие в утренниках в качестве актеров
Эстетическое оформление кабинета, оснащение группы методическим, дидактическим, игровым материалом
Качественная подготовка кабинета к новому учебному году и отопительному сезону
Проведение открытых мероприятий для педагогов и студентов
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям

2.5. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений (до 100%)

Содержание помещений в соответствии с действующим СанПиН • качество уборки помещений; • гигиеническое и эстетическое содержание спальни; • регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями
Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону
Отсутствие замечаний, жалоб со стороны родителей, чуткое, теплое отношение к детям
Помощь воспитателю в оформлении группы
Помощь воспитателю в организации досуга детей, праздников, мероприятий
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.6. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – бухгалтеру (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Отсутствие родительской задолженности
Контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы, отсутствием дебиторской задолженности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Проведение закупок
Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakupki.gov.ru в соответствии с требованиями ФЗ-223 и Положением о закупках
Своевременное заключение и выполнение договоров
Своевременное размещение отчетности на сайте

2.7. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – делопроизводителю, специалисту по кадрам (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации
Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля ведения учета рабочего времени
Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам
Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство
Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек, создание банка данных
Своевременная передача сведений в Центр занятости, в военный комиссариат
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.8. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)

Строгое выполнение работником своих должностных обязанностей (в текущем месяце, квартале, году)
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)
Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию

Работа без замечаний надзорных служб, проверяющих органов
Своевременная и качественная подготовка к началу учебного года
Своевременная и качественная подготовка к етнее-оздоровительному сезону
Качественное ведение табеля питания сотрудников
Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с действующим СанПиН
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год

2.9. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – шеф-повару, повару (до 100%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Своевременность и качество оформления документации
Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов
Разнообразие меню
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.10. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – кладовщику (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя
Качественная работа без замечаний со стороны контролирующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме

2.11. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – кастелянше (до 100%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Аккуратное содержание складских помещений
Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря

2.12. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 100%)

Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении
Строгое выполнение инструкций по охране труда
Качественное выполнение заявок
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.13. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – специалисту по охране труда (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации
Своевременность проведения инструкций по охране труда
Своевременность проведения инструктажа для сотрудников по охране труда

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.14. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – инженеру программисту (до 100%)

Качественно и своевременно осуществляет инсталляции, настройки и оптимизацию системного программного обеспечения
Разработка и внедрение прикладных программ
Своевременное подключение и замена внешних устройств, проведение тестирования средств вычислительной техники
Систематическое обновление сайта
Проведение консультаций и обучение сотрудников

2.15. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – подсобному рабочему (до 100%)

Содержание помещений в соответствии с действующим СанПиН • качество уборки помещений;
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.16. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – дворникам (до 100%)

Поддержание в отличном состоянии территории детского сада
Образцовое содержание клумб, цветников
За уборку большого количества снега и листьев
За активное участие в субботниках
Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения

2.17. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – сторожам (до 100%)

Поддержание порядка на территории детского сада
Экономия элекроэнергии, своевременное включение и отключение наружного освещения
Отсутствие замечаний со стороны руководства учреждения
За активное участие в субботниках

2.18**.** За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – контрактному управляющему (до 100%)

Проведение закупок
Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakupki.gov.ru и других в соответствии с требованиями ФЗ-223 и Положением о закупках
Своевременное заключение и выполнение договоров
Своевременное размещения информации на сайте

3. Критерии срочности выполняемых работ

3.1. Срочность – бухгалтеру (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Срочное и своевременное оформление документов

3.2. Срочность – делопроизводителю, специалисту по кадрам, контрактному управляющему, специалисту по охране труда (до 50%)

Срочное и своевременное оформление документов
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ (устав, Положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.)
Подготовка документации по соцстрахованию
Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям)

3.3. Срочность – инструктору по гигиеническому воспитанию (до 50%)

Ответственный за проведение медосмотра

3.4. Срочность – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 50%)

Выполнение особо важных заданий по деятельности МАДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов и т.д.
Активное участие в субботниках

3.4. Срочность – инженеру программисту (до 50%)

Срочное устранение аварийных ситуаций, связанных с повреждением программного обеспечения и баз данных
Срочный и своевременный ремонт и обновление технических устройств

3.4. Срочность – дворникам (до 50%)

Срочная уборка территории детского сада в результате чрезвычайных погодных условий: • большого количества снега после снегопадов • большого количества веток, листьев вследствие сильного ветра, грозы
Активное участие в субботниках

4. Премирование до 100% по итогам работы за отчетный период

5. Премирование до 150% по итогам работы за отчетный период УВП, до 200% младшему обслуживающему персоналу

Перечень производственных упущений, за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период для назначения им стимулирующих выплат

1. Нарушение санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Не обеспечение безопасных условий и несоблюдение инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей.
4. Наличие жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.
5. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.
6. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Нарушение правил сохранности материального имущества детского сада.

8. Предоставление недостоверных данных.
9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.
10. Невыполнение программы воспитания и обучения детей.
11. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.

Приложение 6.1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Оценка эффективности работы педагогических работников осуществляется с учетом следующих критерий:

	Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка	Руководство
1.	Подготовка к новому уч.году развивающей предметно-пространственной среды в соответствии возрасту и ООП ДО *(балл ставится только по итогам за 3 квартал)*	Соответствует	1		
		Не соответствует (нет обновления)	0		
2.	Внедрение авторской программы	Имеется	1		
		Не имеется	0		
3.	Работа в инновационной деятельности	Имеется	1		
		Не имеется	0		
4.	Работа в творческой группе	Имеется	1		
	Качество выполняемой работы	Выполняется в полном объеме	1		
		Не соответствует качеству	0		
		Не имеется	0		
5.	Педагогическая активность:	Имеются выступления	1или(2)		
		Не имеется	-1		
6.	участие в семинарах, мастер-классах МАДОУ № 62		1		
	участие в конкурсах МАДОУ № 62		1		
	Районный уровень		1		
	Городской уровень		2		
	Региональный, Федеральный уровень		2		
	Интернет-конкурсы		1		
	-	Нет участия	-1		
	Участие в конкурсе профессионального мастерства («Педагог года»)		2		
	участие детей в конкурсах		1		
7.	Публикации статей в электронных, печатных сборниках	Имеется	2		
		Не имеется	0		
8.	Своевременность и качество	Высокий	2		

	оформления документации:	Средний	1		
		Низкий	0		
	- календарно-тематический план образовательной деятельности				
	- табель посещаемости воспитанников				
	-обновление сведений о детях и родителях *(балл ставится только в 4 квартале)*				
	- качественное оформление тетради здоровья				
9.	Выполнение режима дня (занятие, прогулка, закаливание и т.д.)	Выполняется	1		
		Имеются нарушения	-1		
10.	Личное участие в проведении праздников, досугов и на группах ДОУ	Имеется	1		
		Не имеется	0		
11.	Оперативное ведение блога, сайта, иное	Постоянное обновление материалов (не реже 1 раза в месяц)	2		
		Обновление осуществляется не системно	0,5		
		Нет блога (сайта)	0		
12.	Отсутствие жалоб со стороны родителей на организацию образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1		
		Имеются	-2		
13.	Замещение отсутствующих педагогических работников	Замещает (от 3 до 10 дней)	1		
		Замещает (от 10 и более)	2		
		Не замещает	0		
14.	Создание и поддержание безопасных условий для жизни и здоровья воспитанников на прогулочных участках в соответствии времени года	Высокий	2		
		Средний	1		
		Низкий	0		
	Оснащение игровым и дидактическим материалами (оборудованием)	Соответствует (достаточное количество)	1		
		Не соответствует	0		
15.	Санитарное состояние группы	Высокий	2		
		Средний	1		
		Низкий	-2		
16.	Отсутствие больничных листов	Не имеется	1		
		Имеются	0		
17.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдаются	1		
		Не соблюдаются	-1		
18.	Отсутствие детского травматизма	Имеется	-3		
		Не имеется	2		
19.	Организация питания в группе	Выполняется	1		
		Имеются нарушения	-2		
20.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Имеются	1		
		Не имеются	0		

21.	Обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей	Поддерживается	1		
		Не выполняется	0		
22.	Качественная воспитательно-образовательная деятельность с детьми ТНР (оформление документации; выполнение индивид.маршрутов воспитанников)	Высокое качество работы	2		
		Низкий уровень выполнения	0		
23.	Выполнение условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (выполнение действующих СанПин) в группе	Выполняется	1		
		Имеются замечания	0		
24.	Использование здоровьесберегающих технологий (закаливание)	Выполняется системная работа	1		
		Не осуществляется	-1		
25.	Создание РППС в соответствии с ФГОС, а также с				
	тематическим планированием	Соответствует	1		
		Не соответствует	1		
	сезону	Соответствует	1		
		Не соответствует			
	динамика развития (обновление)	Имеется	1		
		Нет обновления	0		
25.	Качество проведения образовательной деятельности	Высокий	1		
		Средний	0,5		
		Низкий	0		
26.	Выполнение дней функционирования	Выполняются	1		
		Не выполняются	0		
27.	Отсутствие задолженности по родительской плате	Отсутствует	2		
		Имеется	-1		
Общий балл					

Пункт № 1 если, есть пополнение РППС прописывается, что конкретно сделано нового (сделано своими руками, родителями, приобретено *(кроме канцтоваров)*, например дидактическое пособие «___»)

Пункты № 6, 11 обязательно подтверждаются материалами: грамоты, фото, скриншот материалов …. **Пункты: 4, 8, 9, 12, 24, 25** выделенные не оцениваются педагогами.

Пункт 22 заполняют только педагоги, работающие с детьми ТНР

Премиальные выплаты **педагогу не начисляются** в следующих случаях:

1) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

2) наличие травматизма;

3) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 62 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю заведующего по УВР, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	до 20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	до 5
4.	Премиальные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100

Примечания:
<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:
1) руководителям учреждений – приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Показатели и критерии эффективности работы заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по УВР (до 100%)

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – заместителю заведующего по УВР (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-эксперементальной работы внутри МАДОУ
Внедрение инноваций

Примечания:

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

Показатели и критерии эффективности работы заведующего хозяйством МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – заведующего хозяйством (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МАДОУ
Высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала со стороны ТБ, ПБ, СЭС
Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем направлениям
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – заведующему хозяйством (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-эксперементальной работы внутри МАДОУ
Внедрение инноваций

Показатели и критерии эффективности работы главного бухгалтера МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – главному бухгалтеру (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации, отчетности
Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
Освоение современных программ по бухгалтерскому учету
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов
Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1**.** Срочность – главному бухгалтеру (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций

Показатели и критерии эффективности работы старшего воспитателя МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения – старшего воспитателя (до 100%)

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – старшему воспитателю (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-эксперементальной работы внутри МАДОУ
Внедрение инноваций

Приложение 8 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

Показатели для оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	**2**	**3**	**4**
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5

	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<**> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

<***> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.