

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 390 г. Челябинска»
454112, Челябинск, ул. Пионерская, 6а, тел. 8(351)798-88-33, 8(351)741-69-07
Электронный адрес: doy390kurch@mail.ru

Приложение
к Коллективному договору

МБДОУ ДС № 390 г. Челябинска

Согласовано:

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель профсоюзного комитета
Тюрина Н.А.Тюрина



Заведующий
МБДОУ ДС № 390 г. Челябинска

Г.В. Путро

Приказ № 9 от 10.01.25 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 390 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 390 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска») разработано 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 работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных 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, решением от 28.03.2023 г. № 37/14 внесены изменения в решение Думы от 26 октября 2010

года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 17.12.2024 № 5/21 (вступает в силу с 01 января 2025 года), решением Челябинской городской Думы от 24.01.2025 № 6/9 (вступает в силу с 01 января 2025 года).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС №390 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-4 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

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, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, 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, занятых на важных и ответственных работах.

12. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 МБДОУ «ДС № 390г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

36 часов в неделю – воспитателям, старшему воспитателю, методисту;

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-логопедам, учителям – дефектологам.

15. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 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 воспитателей и специалистов:

1) за работу в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливается заведующим МБДОУ «ДС № 390 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 работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, 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 МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 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. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года № 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», письма Комитета по делам образования города Челябинска №16-05/8119 от 20.10.2021г., от тарифной ставки или оклада (должностного оклада) в зависимости от классов (подклассов) условий труда (для подкласса 3.1 – не менее 4%; для подкласса 3.2 – не менее 6%; для подкласса 3.3 – не менее 8%; для подкласса 3.4 – не менее 10%; для класса 4 – не менее 12%)

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Заведующий МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» 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).

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 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.

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 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.

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», привлеченным 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;

- при начислении оплаты работ в выходные или праздничные дни учитывается оклад, а также компенсационные стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым договором, характеризующие содержание, характер и условия труда работника и являющиеся неотъемлемой частью его заработной платы.

- получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 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 в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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.

Для сторожей в Учреждении установлен суммированный учет рабочего времени, регулируемый графиком сменности, учетный период – календарный год. При суммированном учете рабочего времени допускаются отклонения в ту или иную сторону в течение месяца (переработка либо недоработка). Возникающая при этом переработка или недоработка компенсируются в следующих месяцах учетного периода.

Оклад для этой категории работников остается фиксированным на протяжении всего учетного периода, независимо от фактически отработанного времени в часах.

Оплата за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производится за фактически отработанное количество часов месяц в ночное время, выходные и праздничные дни;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МБДОУ «ДС № 390 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 работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за специфику работы в группах, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными обучающимися (далее - коррекционные группы) - 20 %.
- работу в группах комбинированной направленности, где осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья с реализацией основной образовательной и адаптированной образовательной программ, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах - 20 %.
- работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником – 20%

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы), повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

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 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», с учетом мнения представительного органа работников.

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, в зависимости от достижения работниками МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

35. Премирование работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и может быть выплачено по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей, остальным работникам за выполнение плановых показателей в своих направлениях работы.

Выплата может производиться раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинской государственной Думы от 25.09.2007г № 25/27).

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (45,50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских;

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, страны и участие в других мероприятиях МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ «ДС № 390 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 детских праздниках в качестве актеров;
- 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.

Конкретный размер премии работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» на основании критериев оценки труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», приведенных в приложениях 11-26 к настоящему Положению и утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 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 – заведующего МБДОУ
- членов комиссии – заместителя заведующего по АХЧ, воспитателя (либо специалиста), председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

Заведующий МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц может не выплачиваться работникам МБДОУ:

- имеющим административное взыскание.

Работникам МБДОУ «ДС № 390 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 дето-дням;
- 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.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

39. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

41. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства приведены в приложении 27 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС 390 г. Челябинска».

Группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», по ходатайству заведующего в Комитет по делам образования города Челябинска.

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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)				
	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	49 260	46 280	43 145	37 024	33 889

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 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 28 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

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 средней заработной платы заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» (без учета заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска») устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 390 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 МБДОУ «ДС № 390 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. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

50. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску заведующему учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

51. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные

оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

52. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС 390 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 390 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.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 390 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 целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и отраженных в приложениях 8-10 к настоящему Положению.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 390 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

55. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

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

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

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

59. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

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

61. Из фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

62. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

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

64. Материальная помощь работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» может выплачиваться два раза в год. В особых случаях материальная помощь может выплачиваться и три раза в год.

65. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- потери близких родственников (родителей, детей, супруга) - 5000 рублей
- лечение и оздоровление сотрудников – 5 000 рублей;
- финансовые затруднения (по утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, другие уважительные причины) – 5 000 рублей;

66. Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения.

67. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

68. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

69. Основание для выплаты материальной помощи работникам является приказ заведующего МБДОУ.

70. Выплата материальной помощи работникам осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

71. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных 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; грузчик; дворник; кладовщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; кастелянша; машинист по стирке белья; рабочий по комплексному обслуживанию	7 218

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 (рабочий по ремонту зданий и сооружений; повар)	7 488
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	7 702

Приложение 2 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства
здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих»**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7 832

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8 362

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист), юрист-консульт, специалист по кадрам	8 799
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 974

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования,
утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования»**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 586

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12 231
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	14 389
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	16 308
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютер	19 220

Приложение 4 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников, утвержденных приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №
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 (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 449

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 799
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 970

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

	Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
I. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.	- 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 %
II. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
1.	- районный коэффициент	15%
III. Выплаты за особенности и специфику работы в учреждении, с отдельными воспитанниками		
1.	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми (кроме административно-управленческого персонала)	15% от оклада
2.	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, педагогическому персоналу и работникам, непосредственно связанным с обслуживанием детей с ограниченными возможностями здоровья	20% от оклада
3.	За работу в группах комбинированной направленности, где осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья с реализацией основной образовательной и адаптированной образовательной программ, педагогическому персоналу и работникам, непосредственно связанным с обслуживанием детей в отдельных группах	20% от оклада
4.	За работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником <1>	
	Воспитателям, помощнику воспитателя, педагогу-психологу	5% от оклада
	Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре	3% от оклада
5.	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных	

	дошкольных образовательных учреждениях:	
	воспитателям	3 000 рублей
	помощникам воспитателей	1 500 рублей
Данная выплата производится пропорционально фактически отработанному времени		

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

<1> выплата устанавливается в указанных размерах за работу с одним воспитанником. В случае выполнения работы с большим количеством воспитанников выплата производится пропорционально, но не более 20%.

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 390 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	до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	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	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	10 % 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : -почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области», «Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области», «Заслуженный работник образования Челябинской области», «Заслуженный работник физической культуры Челябинской области», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный	10 %

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

	<p>работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>-спортивное звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>-медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, «За заслуги перед Челябинской областью», «За вклад в развитие Челябинской области»;</p> <p>-нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»;</p> <p>-знак отличия Российской Федерации «За наставничество», «Почетный наставник», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».</p>	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ²	
1)	<p>Педагогическим работникам МБДОУ (воспитателям, младшим воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 мес. до 1 года - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше 	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей

² 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 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	20% 30%
2)	работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми	15%
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»: - воспитателям - младшим воспитателям	3000 рублей 1500 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу (кроме среднего медицинского персонала (инструктор по гигиеническому воспитанию))	До 150% от оклада
2)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) среднему медицинскому персоналу (инструктор по гигиеническому воспитанию), младшему обслуживающему персоналу	До 200% от оклада
3)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (административно-управленческому персоналу)	До 100% от оклада
4)	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, другим работникам за достижение плановых показателей в своих направлениях работы	100 %
5)	За участие в мероприятиях и конкурсах различного уровня	До 100% от оклада
6)	К государственным праздникам и праздничным датам: - 23 февраля «День защитника отечества»; - 08 марта «Международный женский день»; - Новый год; К профессиональной дате: - «День воспитателя и дошкольного работника»; По другим основаниям	До 100% от оклада или фиксированная сумма

<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 на должностях, входящих в профессиональную

квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<5> Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении.

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

<6> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Примечания:

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

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

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

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

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

Приложение 8 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого
персонала**

Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Своевременная корректировка образовательной программы учреждения	15
2.	Создание условий для реализации и освоения детьми образовательной программы дошкольного образования	20
3.	Осуществление эффективного контроля за качеством образовательного процесса	15
4.	Участие в совершенствовании образовательного процесса и управлении образовательным учреждением	15
5.	Участие в работе по инновационной деятельности	25
6.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	5
7.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
8.	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников	10
9.	Использование в образовательной деятельности ИКТ	15
10.	Участие в разработке локальных актов учреждения	10
11.	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию учреждения в целом	10
12.	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет ресурсах	20
13.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, руководства учреждения, родителей	10
14.	Участие в общественной жизни учреждения	5
15.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
16.	Соблюдение требований охраны труда	15
17.	Соблюдение трудовой дисциплины	5
18.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	3
19.	Оперативность устранения недостатков	2
20.	Укрепление и сохранность материально-технической базы	5

21.	Работа без больничных листов	10
22.	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	30
23.	Качество выполнения годового плана	20
24.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Направленных на развитие МБДОУ	20

Приложение 9 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого
персонала**

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За выполнение особо важных (срочных) работ	Не более 50% от оклада
1.	Ликвидация аварийных, чрезвычайных ситуаций	20
2.	Оперативное исполнение особо важных (срочных) работ по распоряжению (приказу) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	50

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Осуществление эффективного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения	15
2.	Укрепление и сохранность материально-технической базы.	10
3.	Организация и контроль за рациональным расходованием материальных ресурсов учреждения	15
4.	Организация эффективной работы по рациональному использованию и сбережению тепловых и энергоресурсов, воды	15
5.	Осуществление эффективного контроля за качеством работы младших воспитателей и обслуживающего персонала	15
6.	Активное участие в работе по расширению хозяйственной самостоятельности учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, обеспечению своевременного контроля за полным выполнением договорных обязательств	10
7.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	10
8.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	15
9.	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	10
10.	Внедрение и применение в процессе организации административно-хозяйственной деятельности ИКТ	15
11.	Участие в разработке локальных актов учреждения	10
12.	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию всех помещений и учреждения в целом	10

13.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирурующих органов, руководства учреждения, родителей	10
14.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	15
15.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	15
16.	Своевременная организация работ, связанных с обновлением и ремонтом технологического оборудования	15
17.	Участие в общественной жизни учреждения	5
18.	Своевременная сдача отчетов	10
19.	Соблюдение требований охраны труда	15
20.	Образцовое содержание служебных помещений (сохранность имущества, обновление и ремонт, развивающей среды)	10
21.	Оперативность устранения недостатков	10
22.	Рациональное использование тепло-, водо- и энергоресурсов	20
23.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
24.	Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий	30
25.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, Роспотребнадзора, охраны труда	30
26.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов	20

Приложение 10 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала

Главный бухгалтер

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Осуществление эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	20
2.	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, сдача в установленные сроки	25
3.	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	20
4.	Недопущение нецелевого использования бюджетных средств	20
	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины, целевое использование бюджетных средств	30
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	25
6.	Отсутствие задолженности по заработной плате и оплате больничных листов	10
7.	Оказание консультативной помощи сотрудникам и родителям воспитанников по финансовым вопросам	10
8.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	10
9.	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (рациональное расходование финансовых средств учреждения, полное выполнение договорных обязательств, качественное проведение инвентаризации, работы бухгалтерии, выполнением муниципального задания, отсутствием задолженности по родительской плате и пр.)	20
10.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	10
11.	Участие в разработке локальных актов учреждения	15
12.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	20
13.	Участие в общественной жизни учреждения	15

14.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
15.	Соблюдение требований охраны труда	15
16.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	3
17.	Оперативность устранения недостатков	10
18.	Освоение и использование новых методов в работе (информационно-технологические программы)	20

Приложение 11 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда старшего воспитателя

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	5
2.	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	15
3.	Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым педагогам (наставничество)	15
4.	Участие в организации и проведении дополнительных образовательных услуг (работа с неорганизованными детьми, кружковой работы и др.)	25
5.	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет ресурсах	20
6.	Участие в организации работы по распространению педагогического опыта	20
7.	Оказание помощи педагогам в создании эффективной и безопасной развивающей предметно – пространственной среды учреждения	10
8.	Осуществление эффективного контроля за организацией образовательной деятельности	15
9.	Участие в разработке локальных актов учреждения	25
10.	Инициативность при замене отсутствующего педагога	10
11.	Использование в профессиональной деятельности ИКТ	10
12.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий	30
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в разработке методических материалов	15
2.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	30

3.	Диссимилиация опыта на разных уровнях - районных - городских - областных - региональных - федеральных	10 20 30 40 50
4.	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
5.	Разнообразие форм работы с родителями	7
6.	Взаимодействие с работниками учреждения	8
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	15
8.	Участие в общественной жизни учреждения	15
9.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
10.	Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарной безопасности педагогическими работниками учреждения	5
11.	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию групповых помещений и учреждения в целом	5
12.	Строгое соблюдение требований охраны труда и требований по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	15
13.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	9
14.	Оперативность устранения недостатков	2
15.	Сохранность материально-технической базы	4
16.	Работа без больничных листов	10

Приложение 12 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда методиста

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	15
2.	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	15
3.	Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым педагогам (наставничество)	15
4.	Развитие кадрового потенциала	15
5.	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет ресурсах	20
6.	Участие в организации работы по распространению педагогического опыта	20
7.	Оказание помощи педагогам в создании эффективной и безопасной развивающей предметно – пространственной среды учреждения	10
8.	Осуществление эффективного контроля за организацией образовательной деятельности	15
9.	Реализация социокультурных проектов	25
10.	Инициативность при замене отсутствующего педагога	10
11.	Использование в профессиональной деятельности ИКТ	10
12.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий	30
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в разработке методических материалов	15
2.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства	15
4.	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
5.	Исполнительная дисциплина	20
6.	Взаимодействие с работниками учреждения	8
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	15

8.	Участие в общественной жизни учреждения	15
9.	Разработка методических продуктов	20
10.	Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарной безопасности педагогическими работниками учреждения	5
12.	Строгое соблюдение требований охраны труда и требований по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	15
13.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	15
14.	Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях	2
15.	Сохранность материально-технической базы	4

Приложение 13 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда педагогических работников

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	15
2.	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	20
3.	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников в рамках календаря массовых мероприятий: - учреждения - районных - городских - областных - региональных - федеральных	10 20 30 40 50 60
4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников посредством интернет ресурсов	10
5.	Диссимилиация опыта на разных уровнях - учреждения - районных - городских - областных - региональных - федеральных	10 20 30 40 50 60
6.	Создание эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения	20
7.	Работа с детьми раннего возраста	5
8.	Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей	5
9.	Содержание образовательных площадок, игрового оборудования, веранд в соответствии с санитарными нормами, требованиями охраны труда	5
10.	Использование ИКТ в образовательной и профессиональной деятельности	5
11.	Инициативность при замене отсутствующего педагога	10
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в разработке методических материалов	15
2.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	10
3.	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	5
4.	Разнообразие форм работы с родителями	16
5.	Взаимодействие с работниками учреждения	10
6.	Участие в общественной жизни учреждения	25
7.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
8.	Соблюдение требований охраны труда	15
9.	Отсутствие нарушений по соблюдению режима дня	8
10.	Отсутствие замечаний, соблюдение трудовой дисциплины	9
11.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
12.	Оперативность устранения недостатков	2
13.	Укрепление и сохранность материально-технической базы	13
14.	Работа без больничных листов	10
15.	Работа с детьми раннего возраста, согласно выполнению плановых показателей по детодням, а также в период адаптации воспитанников	20
16.	Подготовка к праздничным мероприятиям, утренникам (оформление, изготовление декораций, костюмов, реквизита и др.)	10

Приложение 14 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(младшего воспитателя)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения образовательной деятельности с детьми	20
2.	Помощь в организации и проведении комплекса закаливающих мероприятий с детьми	10
3.	Активное участие в воспитании у детей культурно-гигиенических навыков	8
4.	Активное участие в воспитании у детей трудовых навыков	9
5.	Помощь в одевании и раздевании воспитанников	15
6.	Помощь воспитателю в создании эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения	15
7.	Помощь воспитателю в организации питания детей в группах	5
8.	Работа с детьми раннего возраста	10
9.	Помощь воспитателю в проведении различных мероприятий с детьми, подготовки к образовательной деятельности	10
10.	Содержание игровых площадок, веранд в соответствии с санитарными требованиями, требованиями охраны труда	10
11.	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	10
12.	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Образцовое содержание и строгое соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований групповых помещений	30
2.	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	15
6.	Отсутствие нарушений по соблюдению режима дня	9
7.	Отсутствие замечаний, соблюдение трудовой дисциплины	8
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	5
9.	Оперативность устранения недостатков	4

10.	Экономия электроэнергии, воды	5
11.	Сохранность материально-технической базы	13
12.	Работа без больничных листов	10
13.	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	20
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

Приложение 15 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, делопроизводителя, юриста)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	25
2.	Самообразование (повышение квалификации, обзор нормативно-правовой литературы, овладение специальными знаниями, необходимыми для успешного выполнения профессиональной деятельности)	20
3.	Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам и родителям воспитанников	30
4.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	25
5.	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника	15
6.	Участие в разработке локальных актов учреждения	25
7.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	5
8.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	15
9.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	8
10.	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
11.	Сдача отчетов по выполнению квоты по инвалидам	25
12.	Ведение электронного документооборота	30
13.	Сдача статистической отчетности в системе ГИС СГО по сотрудникам, воспитанникам	20
14.	Своевременное предоставление данных	15
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25

2.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	35
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	15
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	8
7.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	3
8.	Оперативность устранения недостатков	12
9.	Сохранность материально-технической базы учреждения	5
10.	Работа без больничных листов	10
11.	Контроль соблюдения охраны труда	30
12.	Оптимальное обеспечение и контроль за выполнением требований надзорных органов	50
13.	Контроль соблюдения условий безопасности в образовательном учреждении	40
14.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	15

Приложение 16 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(ведущего бухгалтера, контрактного управляющего)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	25
2.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов	20
3.	Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам и родителям воспитанников	15
4.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	15
5.	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (отсутствие задолженности по родительской плате, выполнение натуральных и денежных норм питания детей, остатков продуктов питания на складе, сохранность товарно-материальных ценностей и пр.)	25
6.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	20
7.	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	30
8.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	10
9.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	10
10.	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
11.	Работа с поставщиками и подрядчиками при исполнении контрактов	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	15
2.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб	15
3.	Отсутствие предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	20
4.	Участие в общественной жизни учреждения	25
5.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20

6.	Соблюдение требований охраны труда	15
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	9
8.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	3
9.	Оперативность устранения недостатков	2
10.	Сохранность материально-технической базы	5
11.	Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности	10
12.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	10
13.	Своевременное внесение данных в ЕИС	35

Приложение 17 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(инструктора по гигиеническому воспитанию)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	25
2.	Самообразование (повышение квалификации, обзор нормативно-правовой литературы, овладение специальными знаниями, необходимыми для успешного выполнения профессиональной деятельности)	5
3.	Оказание консультативной помощи сотрудникам и родителям воспитанников по вопросам питания и закаливания детей	20
4.	Внедрение и применение в профессиональной деятельности ИКТ	15
5.	Организация и осуществление систематического и эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (организация питания, оздоровления детей, выполнение работниками требований к санитарному состоянию помещений, учреждения в целом и его территории и др.)	20
6.	Участие в разработке локальных актов учреждения	20
7.	Организация и проведение санитарно-просветительской работы с сотрудниками, детьми и родителями по вопросу соблюдения санитарных норм и гигиенических правил, по профилактике возникновения и распространения инфекционных заболеваний и пищевых отравлений	15
8.	Организация и проведение работы с работниками и детьми по формированию здорового образа жизни (организация "дней здоровья", игр, викторин и другие)	15
9.	Работа с ослабленными и часто болеющими детьми	15
10.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	10
11.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	20
12.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	15
13.	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	25
2.	Участие в общественной жизни учреждения	25
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Соблюдение требований охраны труда	15
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	9
6.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	4
7.	Оперативность устранения недостатков	2
8.	Сохранность материально-технической базы	5
9.	Работа без больничных листов	10
10.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
11.	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	30
12.	Высокий уровень организации взаимодействия с педагогами, родителями и детьми	30
13.	Работа по сохранению и укреплению здоровья детей	20
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

Приложение 18 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(программиста)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	25
2.	Размещение информации на сайте учреждения, обслуживание сайта	30
3.	Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации	30
4.	Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам	30
5.	Осуществление контроля по сопровождению внедренных программ и программных средств	25
6.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	15
7.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	15
8.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	10
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
2.	Отсутствие предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	20
3.	Систематический контроль за соблюдением работниками правил и требований по технике безопасности при работе на компьютере	25
4.	Участие в общественной жизни учреждения	25
5.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
6.	Соблюдение требований охраны труда	15
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
8.	Оперативность устранения недостатков	20
9.	Сохранность материально-технической базы	10
10.	Своевременное обслуживание компьютерной техники, обновление бухгалтерских программ	50
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

Приложение 19 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(шеф-повар, повар)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Внедрение и применение в процессе работы нового технологического оборудования	25
2.	Приготовление блюд в строгом соответствии с технологическими картами. Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	25
3.	Сохранность имущества и оборудования пищеблока	20
4.	Строгое выполнение требований СанПиН к содержанию оборудования пищеблока, инвентаря, посуды	15
5.	Своевременность и правильность отбора суточных проб	5
6.	Своевременность выставления контрольного блюда	5
7.	Строгое соблюдение графика выдачи пищи	15
8.	Организация питания сотрудников	10
9.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
2.	Взаимодействие с работниками пищеблока, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	20
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	25
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Экономия электроэнергии, воды	7
9.	Сохранность материально-технической базы	6
10.	Образцовое содержание служебного помещения	10
11.	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПин	20

Приложение 20 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кладовщик)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	20
2.	Соблюдение Требований СанПиН к условиям хранения и реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий	30
3.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	15
4.	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (за качеством доставляемых продукты питания, выполнением требований к санитарному состоянию пищеблока, сохранностью инвентаря, оборудования и др.)	15
5.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	20
6.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	10
7.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	15
8.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	15
9.	Организация работы по хранению продуктов с целью предотвращения их порчи и потерь	15
10.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	15
11.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
2.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	15
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	25

6.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Экономия электроэнергии, воды	10
9.	Сохранность материально-технической базы	10
10.	Высокий уровень исполнительной дисциплины	10

Приложение 21 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(подсобный рабочий)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Строгое выполнение требований СанПиН к содержанию помещений, оборудования, инвентаря, посуды пищеблока	25
2.	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	25
3.	Соблюдение требований СанПиН к обработке овощей, мяса, рыбы, яиц и других продуктов	25
4.	Сохранность имущества и оборудования пищеблока	20
5.	Строгое соблюдение графиков уборки пищеблока (ежедневной, генеральной)	25
6.	Строгое соблюдение правил хранения инвентаря, посуды пищеблока	15
7.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками пищеблока, инструкторами по гигиеническому воспитанию, отсутствие конфликтов, жалоб	20
2.	Отсутствие предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	30
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	15
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Экономия электроэнергии, воды	9
9.	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению бесперебойной работы пищеблока	35

Приложение 22 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кастелянша)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	20
2.	Соблюдение Требований СанПиН к условиям хранения и использования мягкого инвентаря	30
3.	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (за качеством стирки белья и спецодежды, выполнением требований к санитарному состоянию постирочной, складов для белья, сохранностью мягкого инвентаря, и др.)	25
4.	Образцовое состояние кладовых и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	20
5.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	10
6.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	10
7.	Организация работы по хранению мягкого инвентаря с целью предотвращения его порчи и потерь	15
8.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	20
9.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
2.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	15
3.	Участие в общественной жизни учреждения	25
4.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
5.	Соблюдение требований охраны труда	15
6.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний	9
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Экономия электроэнергии, воды	2

9.	Сохранность материально-технической базы (постельного белья и другого мягкого инвентаря)	13
10.	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	30
11.	Шитье и ремонт постельного белья, штор и прочего мягкого инвентаря	25

Приложение 23 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(машинист по стирке белья)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Соблюдение Требований СанПиН к условиям хранения и использования мягкого инвентаря	30
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	25
3.	Своевременная замена белья	15
4.	Строгое соблюдение графиков уборки постирочной (ежедневной, генеральной)	25
5.	Образцовое состояние постирочной и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности	20
6.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	15
7.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	15
8.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	25
2.	Участие в общественной жизни учреждения	25
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Соблюдение требований охраны труда	25
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	13
6.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	12
7.	Оперативность устранения недостатков	15
8.	Экономия электроэнергии, воды	10
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10

Приложение 24 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобного рабочего,
грузчика, уборщика служебных помещений)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Своевременность, оперативность и качество выполнения заявок на проведение уборочных и ремонтных работ	30
2.	Содержание рабочего инструмента, инвентаря, спецодежды в образцовом состоянии	25
3.	Выполнение разовых поручений администрации	20
4.	Участие в мелком ремонте помещений	25
5.	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	20
6.	Участие в подготовке учреждения к работе в новом учебном году	20
7.	Участие в сборе и транспортировке мусора, бытовых отходов в установленное место	10
8.	Подготовка помещений, учреждения в целом и его территории к отопительному сезону	15
9.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, необходимых для выполнения поставленных задач	25
10.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	13
11.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
12.	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями	50
13.	Выполнение оперативных и непредвиденных работ (уборка служебных помещений после аварийных ситуаций и ремонтов)	30
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны, родителей, руководства учреждения	15
2.	Участие в общественной жизни учреждения	25
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Соблюдение требований охраны труда	15
5.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	25

6.	Соблюдение трудовой дисциплины	11
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Ремонтные работы	45
9.	Погрузка, разгрузка продуктов питания	30
10.	Принятие мер для экономии электроэнергии	10
11.	Принятие мер для сохранности инвентаря (мелкий ремонт)	20

Приложение 25 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(дворника)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Содержание территории учреждения в образцовом состоянии и в соответствии с требованиями СанПиН	20
2.	Содержание рабочего инструмента, инвентаря, спецодежды в образцовом состоянии	25
3.	Своевременная, качественная уборка наружных эвакуационных лестниц, приямков	15
4.	Выполнение разовых поручений администрации	15
5.	Участие в мелком ремонте игрового оборудования прогулочных участков	20
6.	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	20
7.	Участие в подготовке учреждения к работе в новом учебном году	20
8.	Подготовка учреждения в целом и его территории к отопительному сезону	15
9.	Участие в благоустройстве территории учреждения (кошение травы на газонах, обрезка деревьев, кустарников, посадка деревьев, кустарников, цветов и пр.)	20
10.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
11.	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями	50
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	25
2.	Участие в общественной жизни учреждения	25
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	13
5.	Соблюдение требований охраны труда	25
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	12
7.	Оперативность устранения недостатков	10
8.	Большой объем сезонных работ (мешков с мусором в летне-, осенне-, весенний период и снега в зимний период)	35

Приложение 26 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(сторожа, вахтера)**

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Содержание рабочего места, оборудования, инвентаря, спецодежды в образцовом состоянии	25
2.	Выполнение разовых поручений администрации	15
3.	Своевременное информирование администрации о выявленных неисправностях, неполадках	20
4.	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	20
5.	Высокое качество работы по сохранности (от порчи и потери) имущества детского сада во время дежурства.	20
6.	Участие в подготовке учреждения к работе в новом учебном году	17
7.	Участие в благоустройстве территории учреждения (кошение травы на газонах, обрезка деревьев, кустарников, посадка деревьев, кустарников, цветов и пр.)	20
8.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50 % от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны, родителей, руководства учреждения	25
2.	Участие в общественной жизни учреждения	25
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	30
5.	Соблюдение требований охраны труда	10
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	10
7.	Оперативность устранения недостатков	5
8.	Экономия электроэнергии, воды	15
9.	Выполнение оперативных и непредвиденных работ (ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций)	25

Приложение 27 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением**

№ 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, эко комнаты		15
- сенсорной комнаты		15	
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытных 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

Приложение 28 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 390 г. Челябинска»

**Показатели оценки работы руководителя МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»
по итогам работы за отчетный период**

Показатели оценки	Оценка (баллы)	Баллы
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям педагогов, граждан	0-2	
Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2	
Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и др.)	0-2	
Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля. Отсутствие предписаний	0-2	
Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города мероприятия, проекты, программы	0-2	
Соблюдение порядка комплектования воспитанниками МДОУ, отсутствие жалоб со стороны родителей и надзорных органов	0-2	

Критерии оценки труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы – педагогическим работникам

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
Продуктивное использование в методической работе новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств.
Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение.
Своевременное и качественное заполнение информационных систем.

1.2. Сложность и напряженность работы – младшим воспитателям, рабочим по комплексному обслуживанию

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: <ul style="list-style-type: none">• эпидемия;• карантин
Переуплотняемость групп

1.3. Сложность и напряженность работы – ведущему бухгалтеру, контрактному управляющему, программисту

Большой объем представляемых отчетов в различные организации
Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
Организация работы со сторонними организациями: <ul style="list-style-type: none">• 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, контроль за бесперебойной работой электронной почты
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 с сайтом ДОУ
Работа по обновлению операционных систем, программ
Создание и обновление внутренней информационной среды ДОУ

1.4. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю, специалисту по кадрам

Большой объем заполнения документации
Формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих МБДОУ в электронной системе учета контингента воспитанников

1.5. Сложность и напряженность работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: <ul style="list-style-type: none">• 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: <ul style="list-style-type: none">• 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

Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий: <ul style="list-style-type: none">• 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

1.7. Сложность и напряженность работы – подсобным рабочим, грузчику

Погрузочно-разгрузочные работы
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

1.8. Сложность и напряженность работы – кладовщику

Погрузочно-разгрузочные работы

1.9. Сложность и напряженность работы – кастелянше

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

1.10. Сложность и напряженность работы – машинисту стирке белья и ремонту спецодежды

Работа на электронно-программированных машинах
Выполнение мероприятий во время карантина

1.11. Сложность и напряженность работы – рабочему по ремонту зданий и сооружений

Погрузочно-разгрузочные работы
Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства

1.12. Сложность и напряженность работы – рабочим по комплексному обслуживанию

Уборка большого количества снега, листьев
Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада
Помощь при проведении ремонтных работ

1.13. Сложность и напряженность работы – вахтеру, сторожам

Отсутствие ЧП на рабочем месте на территории детского сада
--

1.14. Сложность и напряженность контрактному управляющему

Работа в постоянно меняющемся правовом поле

2. Критерии качества выполняемых работ

2.1. Качество работы – старшего воспитателям, методиста

Участие в формировании системы методической работы в учреждении.
Участие в проведении открытых мероприятий
Разработка методических рекомендаций по формированию образовательных программ и совершенствованию условий их реализации с учётом возрастных категорий и уровня развития детей.
Проведение мониторинга образовательных программ (анализ учебного занятия, качества образовательных программ, образовательного процесса и др.).
Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, педагогических мастерских, «школ» профессионального мастерства.
Методическое сопровождение педагогических кадров, включая наставничество.
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций (конференции, семинары, круглые столы).
Представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях на уровне образовательного учреждения и выше, наличие публикаций в профессиональных изданиях.
Наличие педагогических работников — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т. д.), подготовленных методистом.
Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях.
Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр).
Наличие разработанных методистом и используемых в учебно-воспитательном процессе методических продуктов (материалов, программ, проектов и т. д.).
Продуктивное использование в методической работе новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств.
Отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства.

2.2. Качество работы – воспитателям

За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы

Участие в проведении открытых мероприятий
Эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих процедур
Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма: <ul style="list-style-type: none"> • 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 МБДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций: <ul style="list-style-type: none"> • включение родителей в деятельность МБДОУ (организация посещений родителями мероприятий МБДОУ, 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
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.3. Качество работы – педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу

Участие в проведении открытых мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • использование инновационных педагогических технологий; • авторская работа
Работа со сложным контингентом воспитанников
Эффективность психолого-педагогической работы: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • заполнение тетрадей для родителей • проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
Результативность коррекционной работы

2.4. Качество работы – музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре

Участие в проведении открытых мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • 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 МБДОУ:

<ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • заполнение тетрадей для родителей • проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям

2.5. Качество работы – младшим воспитателям, рабочим по комплексному обслуживанию

Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.3648 - 20 <ul style="list-style-type: none"> • 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
Качество уборки территории

2.6. Качество работы – ведущему бухгалтеру, контрактному управляющему

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-44 и Положением о закупках
Своевременное заключение и выполнение договоров
Своевременное размещение отчетности на сайте

2.7. Качество работы – делопроизводителю, специалисту по кадрам, контрактному управляющему

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
Своевременное и качественное выполнение работы контрактной службы

2.8. Качество работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию

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 летне-оздоровительному сезону
Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН СП 2.4.3648 - 20
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год

2.9. Качество работы – шеф-повару, повару

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

2.10. Качество работы – кладовщику

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
Качественное ведение табеля питания сотрудников
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме

2.11. Качество работы – кастелянше, машинисту по стирке белья

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

2.12. Качество работы – рабочему по ремонту зданий и сооружений

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

3. Критерии срочности выполняемых работ

3.1. Срочность – ведущему бухгалтеру, делопроизводителю

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Своевременное и качественное ведение работы на АИС «Е-услуги. Образование», АИС «Сетевой город. Образование», «Питание в ДОУ» и др.
Выполнение работ по внедрению новых программных продуктов, технологий, оборудования и т.д.
Активное участие в субботниках
Оперативное и качественное выполнение работ по благоустройству территории, групп

3.2. Срочность – делопроизводителю, инженеру по ОТ и ТБ, специалисту по кадрам

Срочное и своевременное оформление документов
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ (устав, Положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.)
Подготовка документации по соцстрахованию
Активное участие в субботниках
Своевременное и качественное ведение работы по ТБ, ОТ, ГО и ЧС, защите персональных данных, противодействию коррупции и др.

3.3. Срочность – инструктору по гигиеническому воспитанию

Ответственный за проведение медосмотра
Активное участие в субботниках

3.4. Срочность – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

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

3.5. Срочность – кастелянши

Выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: пошив костюмов, штор, постельного белья и т.д.
Активное участие в субботниках

3.6. Срочность – методиста

Своевременное и качественное выполнение работ по ведению сайтов, блоков, пабликов МБДОУ по размещению информации на государственных, информационных сайтах
Активное участие в субботниках
Оперативное и качественное выполнение работ по благоустройству территории, групп
Организация, проведение, участие в общественно-значимых мероприятиях в сфере образования в соответствии с «календарем»

**Критерии оценки труда заместителя заведующего по АХЧ
МБДОУ ДС № 390**

1. Критерии качества выполняемых работ

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

2. Критерии срочности выполняемых работ

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ
Выполнение работ по внедрению новых программных продуктов, технологий, оборудования и т.д.
Активное участие в субботниках
Оперативное и качественное выполнение работ по благоустройству территории, групп

**Критерии оценки труда главного бухгалтера
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

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 МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДДОУ

2. Критерии срочности выполняемых работ

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Выполнение работ по внедрению новых программных продуктов, технологий, оборудования и т.д.
Своевременная и качественная организация межведомственного взаимодействия с налоговой инспекцией, СФР и др.
Активное участие в субботниках
Своевременная и качественная работа с архивными материалами

Разработка и корректировка стратегических и тактических документов ДОУ (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, распорядительные акты)
--

**Критерии оценки труда старшего воспитателя
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях ДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): <ul style="list-style-type: none">• 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: <ul style="list-style-type: none">• отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО• коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри ДОУ
Внедрение инноваций
Активное участие в субботниках
Организация, проведение, участие в общественно-значимых мероприятиях в сфере образования в соответствии с «календарем»
Разработка и корректировка стратегических и тактических документов ДОУ (программы развития и др.)

3. Критерии сложности и напряженности работы

Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри ДОУ
Внедрение инноваций

Примечания:

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

