

СОГЛАСОВАНО  
с учетом мнения первичной  
профсоюзной организации МАДОУ  
«ДС № 26 г. Челябинска»  
председатель Е.Н. Гомина  
24.01.2024



УТВЕРЖДЕНО  
заведующий  
МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска»  
Г.И. Чуховская  
приказ от 24.01.2024 № 12/1



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 26 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска» (далее - Положение), 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 труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 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» и № 132 – П от 31.08.2010;
- Трудового кодекса Российской Федерации (заработная плата, условия оплаты труда главы 20, 21,22) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями;
- Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273;
- Указа президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- ежегодных единых рекомендаций российской трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"»;
- Постановление Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013г. № 1816 «О Законе Челябинской области " О представлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях... "»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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»;
- Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

(постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922);

- Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986г. №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»;

- Приказа государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 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»;

- Постановления Администрации г. Челябинска от 12.04.2010г. №111-п «Об утверждении Положения о порядке предоставления ежемесячной надбавки к заработной плате воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста в ДОУ»;

- решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год 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 Челябинской городской Думы от 24.06.2014 №52/17;

- решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 №12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 №26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

- решения Челябинской городской Думы от 22.11.2022 № 34/139 «О внесении

изменений в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

- решения Челябинской городской Думы от 22.11.2022 № 34/139 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

- решения Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

- решения Челябинской городской Думы от 24.01.2024 № 46/3 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

- Устава МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска» (далее - ДОУ).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска» (далее – ДОУ) учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, эффективными контрактами (трудовыми договорами), локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

## **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5. Заработная плата работника ДОУ включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников ДОУ.

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

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. Выплачивается заработная плата не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 23 числа текущего месяца и 08 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с изменениями на 13.05.2019.

15. Месячная заработная плата педагогических работников, 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 и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

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

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

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

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

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



$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

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

Нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

19. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

21. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. 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.

23. Выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 (в редакции 26.02.2022) «Об изменении некоторых актов Правительства РФ и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) ст. 147 ТК РФ.

По результатам СОУТ выплата повышенного размера оплаты труда установлена поварам в размере 4% оклада.

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

24. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями 04.10.2022), с Федеральным законом от 27.12.2018 г. № 553-ФЗ «О внесении изменения в статью 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

25. Руководитель учреждения 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.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 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.

26. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам 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».

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

- система оплаты труда включает в себя размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 129 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий, или праздничный день. Если на выходной или нерабочий, или праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда сторожей рассчитывается путем суммированного учета рабочего времени за год.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение 3).

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

## **V. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

29. 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;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
- премиальные выплаты.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, 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 4 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников ДООУ, устанавливаемым приказом руководителя ДООУ, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ДООУ 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.

Разработка показателей и критериев оценки 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 оценки 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.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.



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

#### **VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

33. Заработная плата заведующего ДООУ, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

35. Оценка сложности труда, заведующего ДООУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

36. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда, заведующего ДООУ утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда, заведующего ДООУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

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

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

38. Размер должностного оклада, заведующего ДООУ по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему ДООУ 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 VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему ДООУ 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.

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 учреждения и его руководителя

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

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

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего ДОУ и средней заработной платы работников этих учреждений 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 ДОУ и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

43. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему ДОУ 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.

44. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

45. Должностные оклады заместителей руководителя ДОУ, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя ДОУ, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 5 к настоящему Положению.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **VII. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

49. Приказом заведующего ДОО могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Размер премии определяется на основании приложения 4 к настоящему Положению.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Уволившиеся сотрудники, не проработавшие полный расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не могут быть премированы.

## **VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

50. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников ДОО применяется при оплате за часы замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников.

51. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника и выплат, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (педагогическим работникам за квалификационную категорию и за работу с детьми дошкольного возраста) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

52. 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).

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

53. Штатное расписание ДОО утверждается заведующим ДОО и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

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

Основной персонал ДОО - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом

учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

55. Фонд оплаты труда работников ДООУ 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.

56. Из фонда оплаты труда ДООУ работникам может быть оказана материальная помощь.

Целью выделения материальной помощи признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам.

На получение материальной помощи вправе претендовать работники, занимающие должности в соответствии со штатным расписанием, работающие по основному месту работы. Материальная помощь оказывается из фонда оплаты труда.

Работник вправе обратиться за материальной помощью с приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи в следующих случаях:

- рождения (усыновления) у работника ребенка (свидетельство о рождении, документа об усыновлении) - в размере 2 000 руб.;

- в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества (справки уполномоченных органов: полиции, ЖКХ, МЧС и пр.) - в размере 5 000 руб.;

- в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель) - в размере 2 000 руб.;

- в связи со сложившейся тяжелой жизненной ситуацией (длительная временная нетрудоспособность, тяжелое заболевание работника, заболевание родственника, находящегося на иждивении работника, расторжение брака, приобретение дорогостоящих лекарственных средств, экстренное медицинское обследование работника по направлению врача) - в размере 4 000 руб.;

- смерти (гибели) работника его близким родственникам (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство) - в размере 5 000 руб.;

- в случае смерти близких родственников работника (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство) - в размере 5 000 руб.;

- на оздоровление (наличие направления на оздоровительные процедуры, путевки в санаторий) - в размере оклада;

- к отпуску - в размере 5 000 руб.;

- по случаю регистрации брака (свидетельство о браке) - в размере 2 000 руб.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска» с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, обосновывающих основания для оказания материальной помощи.

Заявление рассматривается не более 1 месяца. После приказа заведующего производится выплата в течении 3-х дней.

Размер материальной помощи, согласно письма Минтруда РФ от 31.12.1996 г. № 288-6 по всем перечисленным основаниям установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

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

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий ДООУ вправе приостановить выплату материальной помощи, 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  
муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 26  
г. Челябинска»

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений  
по типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения		47 365	44 500	41 485	35 600	32 585



**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	6 310

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар	6 230

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	7 385

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	7 505
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого	7 810

	квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф – повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 040

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер – ревизор; инженер – программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда;	8 460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	8 625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9 040
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «ведущий».	9 590
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10 405

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	21 635

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно –  
вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	7 955

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно –  
вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	8 255

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11 760
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	13 835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог – психолог;	15 680
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель - логопед	18 480

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и  
фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 085

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 460

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

№ п/п	Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися	
1)	работу с отдельными обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптационным основным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	20%
2)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход в данных учреждениях	15%
3)	Работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход в данных учреждениях:  - воспитателям  - помощникам воспитателей, младшим воспитателям	1 000 руб.  500 руб.

**Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
работникам МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
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 <sup>1</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	10

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



	- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <sup>2</sup>	
1)	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Выплата педагогическим работникам:	
	- за I квалификационную категорию	20
	- за высшую квалификационную категорию	30
6.	Премияльные выплаты	
1)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
3)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) на конец отчетного периода.	до 150

-----  
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.

---

<sup>2</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

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

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

**Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам  
МАДОУ «ДС № 26 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1) )	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие 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*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный	10

	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».	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) на конец отчетного периода.	до 150

-----  
Примечания:

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Показатели 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 (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорные комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно – опытного участка	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 5 000 кв. м.		30

-----  
Примечания:

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

<\*\*\*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

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

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

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	6
3.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.	5
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	5
5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5
6.	Результативные выступления педагогов, курируемых воспитателем. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: на внутрисадовском уровне на муниципальном уровне на областном уровне на федеральном уровне.	2 4 6 8
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на областном уровне	8 6
8.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	5
9.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	3
10.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объёме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	5
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5
12.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	3
13.	Организация аттестации педагогических работников.	3
14.	Интенсивность и напряжённость работы.	6
15.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5
16.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
17.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	5
18.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках,	3

	субботниках, ремонте и пр.).	
19.	Организация работы ПМПк. Подготовка документов на ПМПк.	3
20	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	5
	Максимальное количество баллов	97

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Работа с родителями: - эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействия с родителями воспитанников.	3 3
3.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	5 3 1
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	5 3 1
5.	Педагогический процесс: - качественная организация НОД в соответствии с ФГОС (на основании контроля администрации ДОУ); - интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.) Личное участие в подготовке атрибутов; - проведение открытой образовательной деятельности; - реализация дополнительных проектов. Проведение внеплановых мероприятий с детьми; - организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	3 4 4 4 3
6.	Участие в мероприятиях различного уровня: - результативное распространение и обобщение педагогического опыта в ДОУ - в МО городского уровня Участие в конкурсах ДОУ: - отказ от участия - участие 1 место 2 место 3 место Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на областном уровне на муниципальном уровне на районном уровне Участие педагога/воспитанника в интернет – конкурсах/олимпиадах	3 5 - 2 2 6 4 2 8 6 4 2

	(не зависимо от количества работ). Участие педагога в культурном досуге ДОУ.	3
7.	Работа с интернет ресурсами: - ведение блога/сайта группы, размещение актуальной информации	4
8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне на районном уровне	6 4
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на районном уровне	8 6 4 2
10.	РППС: - еженедельное обновление РППС группы и информации для родителей в соответствии с тематическим планированием; - отсутствие информации; - обновление РППС группы в соответствии с временем года (по результатам контроля администрации ДОУ) второй месяц квартала; - отсутствие. Эффективность организации РППС в группе: качественное изготовление и обновление игрового и учебного материала: - дидактические игры, атрибуты - изготовление и обновление центра Участие в развитии РППС ДОУ	2 -2 3 -3  3 5 5
11.	Соблюдение СанПин в группе (проветривание, маркировка, прием пищи и т.д.) - нарушение СанПин	3 -3
12.	Работа с документацией: - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации). Организация(участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	3 3
13.	Участие в общественно полезном труде и жизни коллектива ДОУ: - работа в творческой группе и профсоюзе ДОУ Участие педагога в разработке ООП, рабочих программ.	3 5
	ИТОГО количество баллов	98

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	

	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на федеральном и международном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4
	на районном уровне	2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	на федеральном и международном уровне	8
	на областном уровне	6
	на районном уровне	4
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
9.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
10.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала.	4
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
13.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
14.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	10
15.	Увеличение объёма выполняемой работы.	10
	Максимальное количество баллов	95

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	3
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4

5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на областном уровне на муниципальном уровне на районном уровне	8 6 4
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на районном уровне	8 6 4 2
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном и международном уровне на областном уровне на районном уровне	8 6 4
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
9.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
10.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала.	4
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
13.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
14.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	10
15.	Увеличение объёма выполняемой работы.	10
	<b>ИТОГО</b>	<b>95</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
инструктора по гигиеническому воспитанию**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Работа без больничных листов.	5
2.	Выполнение натуральных норм	5
3.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	10
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	10
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5
6.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	4
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	5
8.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению	10

	требований СанПиН.	
9.	Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы.	2
10.	Организация питания сотрудников (ведение табелей, сдача денег бухгалтерию).	3
11.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3
13.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10
14.	Увеличение объема выполняемых работ.	10
	Максимальное количество баллов	85

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
помощника воспитателя**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера.	3
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5
11.	Увеличение объема выполняемой работы.	10
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10
	Максимальное количество баллов	77



### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	10
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
7.	Организация питания сотрудников.	5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
	Максимальное количество баллов	78

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного работника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	10
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	4
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
9.	Увеличение объема выполняемой работы.	10
	Максимальное количество баллов	68

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	7
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10
8.	Увеличение объема выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	10
	Максимальное количество баллов	55

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	10
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	10
9.	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	10
	Максимальное количество баллов	68

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	5
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
3.	Своевременная замена белья	6
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с	10

	единичными нарушениями (1-2 нарушения).	8
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	10
	Максимальное количество баллов	73

**1 балл равен 1%**

**Лист ознакомления сотрудников МАДОУ «ДС «26 г. Челябинска»  
с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах муниципального  
автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 26 г. Челябинска»**

№ п/п	ФИО	Должность	Роспись
1	Червоная Т.И.	заведующий	[подпись]
2	Герасимов М.А.	всп. воспитатель	[подпись]
3	Кайдановичева Н.И.	м. бухгалтер	[подпись]
4	Ильиничкина И.В.	всп. бухгалтер	[подпись]
5	Савиных И.А.	спец. по ОТ	[подпись]
6	Мухоморова И.В.	компр. упр.	[подпись]
7	Шестова К.А.	мун. рук.	[подпись]
8	Селиванова З.И.	мун. рук.	[подпись]
9	Филиппова Е.	воспитатель	[подпись]
10	Козловская Л.В.	воспитатель	[подпись]
11	Зарубина О.В.	психолог	[подпись]
12	Виноградова О.В.	воспитат.	[подпись]
13	Зарубина Е.А.	воспитат.	[подпись]
14	Труфанова О.О.	воспит.	[подпись]
15	Семидинова Т.А.	воспитатель	[подпись]
16	Червоная И.А.	воспитатель	[подпись]
17	Мещеряков	воспитат.	[подпись]
18	Корнилова Н.	инструктор	[подпись]
19	Беломыслова Е.С.	воспитатель	[подпись]
20	Третьяк Е.С.	воспитатель	[подпись]
21	Мельникова Л.Т.	воспитатель	[подпись]
22	Варга Т.Н.	воспитатель	[подпись]
23	Филиппова Т.А.	воспитат.	[подпись]
24	Матвеева С.А.	воспитатель	[подпись]
25	Мухоморова А.С.	воспитатель	[подпись]
26	Амеличенко М.И.	воспитатель	[подпись]
27	Савиных И.А.	воспитатель	[подпись]
28	Михайлова Т.А.	воспитатель	[подпись]
29	Русанова М.И.	воспитатель	[подпись]
30	Третьяк Е.С.	воспитатель	[подпись]
31	Сидорова З.И.	воспитатель	[подпись]
32	Корнилова Т.И.	воспитатель	[подпись]
33	Шестова И.О.	воспитатель	[подпись]
34	Кабанова Л.В.	зам. зав. по НО	[подпись]



35	Ситаморова Д	ком. воен.	СН
36	Гурьева И. В	ком. воен.	Триад
37	Соснова Т. И	ком. воспит.	Син
38	Мамманова Р. К	ком. - воспит.	Аль
39	Феножитова Н. 2.	псих. воспит.	Аль
40	Юдина А. Ю	психическ. воен.	Аль
41	Смоленская И. В.	ком. воспит.	Син
42	Халетова В. А	пол. воен.	Аль
43	Жориева О. Т.	псих. воспит.	Аль
44	Шуринова И	псих. воспит.	Аль
45	Свищева Ю. И	ком. воспит.	Аль
46	Семенова Е. Д	ком. воен.	Син
47	Муромова Е. С	ком. воен.	Аль
48	Кришова А. Р	новар	Аль
49	Калдукина М. Ю	новар	Аль
50	Антонина Ю. В	полит. кад	Аль
51	Гришова Е. Н.	декабрист	Аль
52	Колесова Н. В.	новар	Аль
53	Соловьева И. П.	И-и-и-и	Аль
54	Урва А. У.	кастелан	Аль
55	Кочнева И. Г.	машин. писател	Син
56	Козельникова	воспитател	Канд
57	Шмидова З. А	м. воспитател	Син
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
68			
70			
71			
72			
73			