Приложение
к Коллективному договору
МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска»

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 50 г. Челябинска»

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска»
_____И.Н.Ишкова
Приказ№ 38 «01» 12 2022г.

Согласовано:
Председатель ПК МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска»
_____М.Н.Дворкина
Протокол № 4 от «28» 11 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 50 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 50 г. Челябинска» (далее МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска»), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583
«О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работником муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Внесены изменения в приложение к решению Челябинской области городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

2. Положение определят систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

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

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендацией Российской трехсторонне комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» включает себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника МАДОУ «ДС №50 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 МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ «ДС №50 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.

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. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

12. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

13. Должностной оклад педагогическим работникам МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Педагогическим работникам МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
20 часов в неделю – учителям-логопедам.

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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, 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.

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

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» устанавливается заведующим МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

17. Объем учебной 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.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ «ДС №50 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.

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

21. 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

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МАДОУ «ДС №50 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.

23. 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.

24. 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.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от

20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

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

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

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, следующим категориям работникам:

- 4 % (грузчик, дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по ремонту и обслуживанию здания и сооружения);
- 8 % (шеф-повар, повар).

Заведующий МАДОУ «ДС №50 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.

26. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

27. 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 МАДОУ «ДС №50 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 МАДОУ «ДС №50 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 МАДОУ «ДС №50 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 МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

По желанию работника МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время составляет 35 процентов (не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ «ДС № 50 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 МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» за специфику работы в группах, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому персоналу и работникам, непосредственно связанным с обслуживанием детей с ограниченными возможностями здоровья – 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

28. 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, 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».

29. 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 МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ «ДС № 50 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.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками МАДОУ

«ДС № 50 г. Челябинска» соответствующих качественных и количественны показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся по решени заведующего МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» в пределах бюджетны ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

32. Премирование работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» производитс в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» п результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а такж единовременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, за выполнени плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведени профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетны периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинско государственной Думы от 25.09.2007г № 25/27).

Единовременное премирование работников может осуществляться п следующим основаниям:

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

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

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распоряд должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержан ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий проце заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с дет (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологичес комфортность, эстетика оформления помещений);

- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ «ДС № 50 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.

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

Конкретный размер премии работникам МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» на основании критериев оценки труда работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» приведенных в приложении 6 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МАДОУ «ДС № 50 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 МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска»
- членов комиссии МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» – заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя, воспитателей, председателя профсоюзного комитета, инструктора по ГВ.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».

Заведующий МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

34. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МАДОУ:

- имеющим административное взыскание.

Работникам МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», некачественно ил несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а такж нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором был допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплат могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящи положением, или сниматься полностью.

Факторами, служащими основаниями для понижения или полно отмены установленных надбавок являются:

- невыполнение плана по детодням;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарн безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогу появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

35. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при налич экономии фонда оплаты труда.

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

36. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МАД «ДС № 50 г. Челябинска»), его заместителей и главного бухгалтера состоит должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характе
37. Должностной оклад заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинс определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенно деятельности и значимости МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».
38. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинс масштаба управления и особенностей деятельности учрежде осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МА «ДС № 50 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руковод приведены в приложении 8 к настоящему Положению и устанавлива приказом должностного лица отраслевого (функционального) ор Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования го Челябинска.
39. В соответствии с набранным количеством баллов по показат определяется группа по оплате труда заведующего.

Группа по оплате труда заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челяби утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционал органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образо города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изме сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», мас управления и особенностей деятельности МАДОУ «ДС № 50 г. Челяби рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства М

«ДС № 50 г. Челябинска», по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

40. 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

41. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	42 290	39 728	37 037	31 784	29 091

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет 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.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

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

показателей эффективности деятельности МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинск его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС № г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденны расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субси предоставляемой МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» на финанс обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказ муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджет фондов и средств от приносящей доход деятельности.

44. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведую МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска», заместителей руководителя и глав бухгалтера к средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № Челябинска» в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС г. Челябинска» и средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № Челябинска», формируемых за счет всех финансовых источн рассчитывается за календарный год. Определение размера средней зарабо платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой определении средней заработной платы работников для целей статистиче наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляю функции по выработке государственной политики и нормативно-прав регулированию в сфере официального статистического учета.

45. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ «ДС № Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия вы материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются при должностного лица отраслевого (функционального) органа Администр города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска.

46. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ « 50 г. Челябинска» принимается должностным лицом отрас (функционального) органа Администрации города Челябинска – Коми делам образования города Челябинска, на основании личного заяв заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» и оформляется приказом.

47. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МАДОУ «ДС № Челябинска», функциональные обязанности которого связаны с реали образовательного процесса, устанавливается на 10 процентов должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челяби должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухг устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведу МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».

48. Выплаты компенсационного характера заместителям заведу главному бухгалтеру МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» устанавли заведующим МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» в соответствии с тру законодательством, иными нормативными правовыми актами Росс Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправ

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.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 50 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 приложений 7-9 к настоящему Положению.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС № 50 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.

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

51. Штатное расписание МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» утверждается заведующим МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

52. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

53. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «ДС №50 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

54. Из фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи в целях социальной поддержки в случаях:

- на оздоровление и приобретение медикаментов, в размере 4 000,00 руб.;

- к юбилейной дате рождения (45, 50, 55, 60, 65 и т.д.), ко дню бракосочетания размере 4 000,00 рублей;
- при утрате личного имущества работника в результате пожара, стихийно бедствия, в размере 4 000,00 руб.;
- оказание помощи при трудной жизненной ситуации, в размере 4 000,00 руб.;
- при предоставлении ежегодного отпуска, в размере 4 000,00 руб.
- в случае потери близкого родственника (родителей, детей, супруга)

Материальная помощь выплачивается фиксированной суммой, и ее конкретн размер устанавливается приказом руководителя МАДОУ «ДС № 50 Челябинска».

55. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретн размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основан письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзн или иным представительным органом работников.

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

56. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (и внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ «ДС №5(Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надба уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МАДОУ « № 50 г. Челябинска» об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1 к Положени
об оплате труда и стимулирующих выплатах работнико
Муниципального автономного дошкольног
образовательного учреждени
«Детского сада № 50 г. Челябинска

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, 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: **грузчик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша**	5 300

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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: **повар.**	6 230
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: **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**;	6 480

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	**Делопроизводитель**	6 420

Приложение 2 к Положени
об оплате труда и стимулирующих выплата
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителе специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждени профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителе специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	**Инспектор отдела кадров**	6 700
2 квалификационный уровень	**Заведующий хозяйством**	6 970
3 квалификационный уровень	**Заведующий производством (шеф-повар)** Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	7 175

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	**Бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам;**	7 550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться **II внутри должностная категория**	7 700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться **I внутри должностная категория**	8 070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование **"ведущий"**	8 560

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 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**	7 370

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	**инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;**	9 990
3 квалификационный уровень	**Воспитатель; педагог-психолог**	13 320
4 квалификационный уровень	**старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)**	15 710

Приложение 4 к Полож
об оплате труда и стимулирующих вып
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челяби

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинс и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенн профессиональным квалификационным группам должностей медицинских фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранен социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверж профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтич работников»

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Окла (руб.
1 квалификационный уровень	**Инструктор по гигиеническому воспитанию**	7 37(

Приложение 4-1 к Полож
об оплате труда и стимулирующих вып
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челяби

Размеры окладов по должностям, не отнесенным к профессиональнс квалификационным группам

Введена должность в связи с приказом Министерства труда и социальной защиты Российс Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специа в сфере закупок»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Окл (руб
5 квалификационный уровень	**Контрактный управляющий**	7 55
6 квалификационный уровень	**Контрактный управляющий**	7 7(
7 квалификационный уровень	**Контрактный управляющий; ведущий специалист**	8 0
8 квалификационный уровень	**Ведущий специалист**	8 5(

Приложение 5 к Положени
об оплате труда и стимулирующих выплата
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска».

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными условиями труда	
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется. Класс условий труда (4%-3.1; 8%-3.2)	4% 8%
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий; - доплата за расширение зон обслуживания; - за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы; - доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; - доплата за работу в ночное время; - доплата за работу в коррекционных группах (компенсирующей и комбинированной направленности) с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (воспитатель, младший воспитатель, учитель-логопед) - доплата за работу с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятыми с отдельными воспитанниками (педагог-психолог, инструктор по ФК, музыкальный руководитель)	до 100% до 100% до 100% двойная часовая ставка 35% 20% 10%
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
- работникам МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска», реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данном учреждении; - за работу с детьми дошкольного возраста в МАДОУ «ДС № 50» для детей дошкольного и возраста: - воспитателям - младшим воспитателям	15 % 1000 рублей 500 рублей

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 50 г. Челябинска

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 50 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	до 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, знака отличия в сфере образования и науки[1]: «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	10

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

4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[2]	
1)	Педагогическим работникам МАДОУ (воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	 20 30
6.	Премиальные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год (при наличии экономии ФОТ)	до 150
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Примечания:

Выплаты, установленные подпунктом 1 пункта 5 таблицы настоящего приложени производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

---

[2] Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, п основной занимаемой должности.

Приложени
к Положению об оплате труда и стимулирующих выпла

Критерии оценки эффективности труда административно- управленческого персонала (заместителя 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 достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Своевременная корректировка основной 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)	10
7.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
8.	Участие в подготовке и проведения 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 всех помещений и учреждения в целом	10
12.	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет ресурсах.	20
13.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства.	10
14.	Участие в общественной жизни учреждения	15
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	5
19.	Оперативность устранения недостатков	2
20.	Укрепление и сохранность материально-технической базы	5
21.	Работа без больничных листов	10

Приложение 8
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала (заместителя заведующего по административно-хозяйственной части)

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 достижении 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.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	15
7.	Активное участие в работе по расширению хозяйственной самостоятельности учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, обеспечению своевременного контроля за полным выполнением договорных обязательств.	10
8.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	10
9.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	15
10.	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	25
11.	Внедрение и применение в процессе организации административно-хозяйственной деятельности ИКТ	15
12.	Участие в разработке локальных актов учреждения	15
13.	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию всех помещений и учреждения в целом	25
14.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства.	10
15.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	15
16.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	15
17.	Своевременная организация работ, связанных с обновлением и ремонтом технологического оборудования	15
18.	Участие в общественной жизни учреждения	15
19.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
20.	Соблюдение требований охраны труда	15
21.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	10
22.	Оперативность устранения недостатков	10
23.	Работа без больничных листов	10

Приложе
к Положению об оплате труда и стимулирующих выпл

Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала (главного бухгалтера)

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 достижении 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
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	25
6.	Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам	5
7.	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящихся к компетенции работника	10
8.	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
9.	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	10
10.	Участие в разработке локальных актов учреждения	15
11.	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства.	20
12.	Участие в общественной жизни учреждения	15
13.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
14.	Соблюдение требований охраны труда	15
15.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	10
16.	Оперативность устранения недостатков	10
17.	Работа без больничных листов	10

Приложение 10
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда **педагогических работников (воспитателя, инструктора по ФК, педагога-психолога, музыкального руководителя, учителя –логопеда)**

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременность и качество оформления документации в установленные сроки)	40
2.	Создание эстетических, благоприятных, безопасных условий, эффективность организации предметно - развивающей среды учреждения (оформление групп, холлов)	20
3.	Активное участие в методической работе для групп раннего возраста (подготовка материалов, выступление): - ПМПк/ НПР	20
4.	Организация взаимодействия с семьями воспитанников. - привлечение к проведению совместных мероприятий (мастер-классы и др.); - активное участие в социальных проектах; - отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб; - проведение семейных праздников; - организация посещений родителями мероприятий ДОУ.	 15 15 5 15 15
5.	Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей	10
6.	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	20
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников посредством интернет ресурсов	10
8.	За создание условий для успешной адаптации детей раннего возраста;	20
9.	Инициативность при замене отсутствующего педагога	20
10.	Подготовка и проведение развлекательных мероприятий по тематикам недели для детей и родителей: - разработка сценариев, - изготовление пособий, реквизитов, - изготовление костюмов, - исполнение ролей	 5 10 10 30
11.	Ведение групп кратковременного пребывания	20
12.	Участие в подготовке и проведение мероприятий разных уровней для воспитанников в рамках календаря массовых мероприятий: -учреждения -районных -городских -областных -региональных -федеральных	 10 20 30 40 50 60
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	II. Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада

1.	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ: -работа творческой группы -высокая результативность работы в ходе контроля (со стороны руководства) -написание и публикация статьи -издание сборников, методических разработок	 10 15 10 15
2.	Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ, профсоюз (КВН, лыжня и т.д.)	20
3.	Повышение уровня квалификации, совершенствование профессионального мастерства, прослушивание вебинаров, организация вебинаров;	15
4.	Подготовка учреждения: - к новому учебному году - летнему оздоровительному периоду	 20 20
5.	Представление опыта педагога на разных уровнях (конкурсы, методические мероприятия, педагогический совет, круглый стол, тренинг, наставничество) -учреждения -районных -городских -областных -региональных -федеральных	 10 20 30 40 50 60
6.	Участие педагога в интернет конкурсах	5
7.	За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы (викторины, проектная деятельность);	30
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению режима дня	8
9.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	15
10.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
11.	Оперативность устранения недостатков	5
12.	Работа без больничных листов	10

Приложение 11
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда **педагогического персонала (старшего воспитателя)**

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Эффективное руководство воспитательной работой.	20
2.	Оказание помощи педагогам в создании эффективной и безопасной предметно-развивающей среды учреждения.	20
3.	Участие в разработке локальных актов учреждения	25
4.	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий	30
5.	Использование в профессиональной деятельности ИКТ	10
6.	Ведение документации (своевременность и качество оформления документации в установленные сроки)	10
7.	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет ресурсах	20
8.	Участие в организации работы по распространению педагогического опыта	20
9.	Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым педагогам (наставничество)	15
10.	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	15
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада

II. Выплаты за качество выполняемых работ

	За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в разработке методических мероприятий	15
2.	Качественная организация работы Педагогического совета и методических объединений педагогов, творческих групп.	20
3.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	30
4.	4.Представление опыта на разных уровнях -районных -городских -областных -региональных -федеральных	 10 20 30 40 50
5.	Разнообразие форм работы с родителями	10
6.	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	15
7.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
8.	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию групповых помещений и учреждения в целом	5
9.	Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарной безопасности педагогическими работниками учреждения	5
10.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	10
11.	Оперативность устранения недостатков	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.	Работа без больничных листов	10
14.	Повышение квалификации, совершенствование профессионального мастерства, прослушивание вебинаров, участие в вебинарах.	15

Приложение 12
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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 проведения 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
10.	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 достижении 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	2
9.	Сохранность материально-технической базы	13
10.	Работа без больничных листов	10

ие 12
латах

Приложение 13
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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	10
8.	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений	15
9.	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	15
10.	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 достижении 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, отсутствие 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	10
7.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	10
8.	Оперативность устранения недостатков	15
9.	Сохранность материально-технической базы	5
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 14
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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 форм 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
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	II. Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижении 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	10
8.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	10
9.	Оперативность устранения недостатков	10
10.	Сохранность материально-технической базы	5
11.	Работа без больничных листов	10

Приложение 1
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплат

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

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность и напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	20
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	10
4.	Внедрение и применение в профессиональной деятельности ИКТ	15
5.	Организация и осуществление 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 другое)	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 достижении 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, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей , руководства учреждения	25
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.	Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета	10
8.	Оперативность устранения недостатков	5
9.	Сохранность материально-технической базы	5
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 16
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(программиста, инженера-программиста)

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность и 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 достижении 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	9
8.	Оперативность устранения недостатков	20
9.	Сохранность материально-технической базы	10
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 17
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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 достижении 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,отсутствие предписания, 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	5
8.	Экономия электроэнергии,воды	10
9.	Сохранность материально-технической базы	15
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 1
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(заведующий складом)

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 продуктов 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, 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 достижении 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	10
8.	Экономия электроэнергии, воды	5
9.	Сохранность материальной- технической базы	5
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 19
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кухонный 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 пищеблока, инвентаря посуды	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 соблюдения 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 достижении 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.	Работа без больничных листов	10

Приложение 20
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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 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	Обеспечение сохранности материальных ценностей	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 достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	25
2.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, 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	9
7.	Оперативность устранения недостатков	4
8.	Экономия электроэнергии, воды	2
9.	Сохранность материально-технической базы	13
10.	Работа без больничных листов	10

Приложение 2
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплата

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 заменяя 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 достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, 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	2
8.	Экономия электроэнергии, воды	3
9.	Работа без больничных листов	10

Приложение 22
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобного рабочего, 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 в работе в новом учебном году	20
7	Участие в сборе в 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
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, 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.	Соблюдение трудовой дисциплины	11
6.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	25
7.	Оперативность устранения недостатков	5
8.	Экономия электроэнергии, воды	5
9.	Работа без больничных листов	30

Приложение 23
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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 с требованиями СанПин	20
2.	Содержание рабочего инструмента, инвентаря, спецодежды в образцовом состоянии	25
3.	Своевременная, качественная уборка наружных эвакуационных лестниц, приямков.	15
4.	Участие в мелком ремонте игрового оборудования прогулочных участков	20
5.	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	20
6.	Участие в подготовке учреждения в работе в новом учебном году	20
7.	Подготовка помещений, учреждения в целом и его территории к отопительному сезону	15
8.	Участие в благоустройстве территории (кошение травы на газонах, обрезка деревьев, кустарников, посадка деревьев, кустарников и пр.)	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 достижении эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, 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	12
6.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	13
7.	Оперативность устранения недостатков	10
8.	Работа без больничных листов	10

Приложение 24
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(сторожа, вахтеры)

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	За сложность, напряженность	Не более 100% от оклада
1.	Содержание рабочего места, оборудования учреждения 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 потерь) имущества детского сада во время дежурства	20
6.	Участие в подготовке учреждения к работе в новом учебном году	15
7.	Участие в благоустройстве территории (кошение травы, побелка, обрезка деревьев, кустарников, посадка деревьев, кустарников и т.п.)	20
8.	Инициативность при замене отсутствующего работника	20
	За выполнение особо важных (срочных) работ	100% от оклада
	II. Выплаты за качество выполняемых работ	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	По итогам работы 100% от оклада
1.	Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	15
2.	Участие в общественной жизни учреждения	10
3.	Участие в работе органов самоуправления, профсоюза	20
4.	Соблюдение требований охраны труда	10
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	5
6.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.)	15
7.	Оперативность устранения недостатков	5
8.	Экономия электроэнергии, воды	10
9.	Работа без больничных листов	10

Приложение 25
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Комментарии
1	2	3	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:			
1)	За сложность, напряженность	Не более 100%	Согласно критериям оценки эффективности труда работника
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	Не более 50%	По факту
2. Выплаты за качество выполняемых работ:			
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100%	Согласно критериям оценки эффективности труда работника
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:			
1)	за наличие ученой степени:		По факту
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	10	
	- "доктор наук" по профилю учреждения	15	
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки	10	
При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.			
4. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет:			
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей за		По факту

	стаж работы в учреждении, реализующем 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	
Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.			
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников			
1)	выплата педагогическим работникам:		По факту
	- I квалификационную категорию	20	
	- высшую квалификационную категорию	30	
Выплата производятся пропорционально фактически отработанному времени.			
6. Премиальные выплаты			
1)	ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	Ежеквартально
2)	по итогам работы за отчетный период	не более 50	Месяц, квартал, год, месяц, год (при наличии экономии ФОТ)
3)	итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	не более 200	Месяц, квартал, год, месяц, год (при наличии экономии ФОТ)

Примечания:

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.
В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 г. №445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций» работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида, выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами распределяется следующим образом:

Должность	ФОТ оплаты труда работников с ребенком-инвалидом до трех лет (статьи 211,213)	ФОТ оплаты труда работников с ребенком-инвалидом от трех лет и старше(статьи 211,213)
Воспитатель	3662,30	1570,20
Музыкальный руководитель	348,90	149,60
Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	3309,90	1419,10
Младший воспитатель	2291,30	982,40

Приложение 2
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Материальная помощь работникам

	Случаи оказания материальной помощи		Размер материальной помощи (в рублях)
1	При утрате личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия		4000,00
2	В случае потери близкого родственника (родителей, детей, супруга)		4000,00
3	На оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам.		4000,00
4	Оказание помощи при трудной жизненной ситуации		4000,00
5	К юбилейной дате рождения (45, 50, 55, 60, 65 и т.д.), к календарным праздникам, ко дню бракосочетания		4000,00
	Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является приказ заведующего учреждением. Выплата материальной помощи работникам осуществляется ежемесячно и в пределах фонда оплаты труда.		

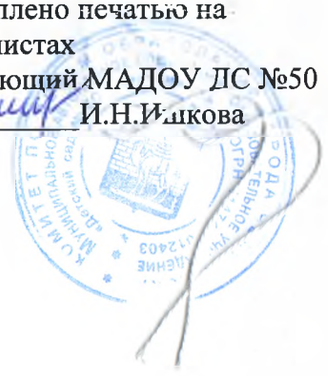
4

5)

Приложение 27
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

N п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными воспитанниками:	
1)	за работу в образовательном учреждении, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, образования	20 %
2)	работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником	10 %
3)	работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
4)	работу в муниципальном дошкольном образовательном учреждении за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	15 %
5)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальном дошкольном образовательном учреждении, реализующего образовательную программу дошкольного образования:	
	воспитателям	1000 рублей
	Младшим воспитателям	500 рублей

Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.		
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными воспитанниками	
1)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.		

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью на
24 листах
Заведующий МАДОУ ДС №50
_____ И.Н.Ишкова