

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

26.11.2020 Ф.А. Рамазанова
«26» 11 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий

С.З. Тишина
Приказ от «26» 11 2020г.
№ 1



ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол № 1 от «26» 11 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 86 г. Челябинска»,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов на 3% работникам муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 86 г. Челябинска», далее МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска», учредителем которых является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – учреждения).

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

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6. Размер месячного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к Положению к настоящему Положению. Начисление заработной платы сторожам производится за фактически отработанное время с учетом ежемесячного оклада и графика сменности (статья 103 ТК РФ).

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

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

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 учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

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

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата 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. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

18. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

19. 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.

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

21. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

22. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

23. 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.

24. 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)».

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», по итогам проведения специальной оценки условий труда работников ДОУ:

- помощники воспитателей – от 4 % (должностного оклада, ставки заработной платы)

- повар – от 4% (должностного оклада, ставки заработной платы) и дополнительный отпуск 7 календарных дней;

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

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

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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

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

26. 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 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 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 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, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации, сторожам – 35%.

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

б) Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, группах, в следующих размерах в окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении (далее санаторные учреждения) – 20%.

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

7) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику 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;

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

27. 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 (за месяц, квартал, год);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

28. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением № 2 к настоящему положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя ПК на основе

формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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 учтены методические рекомендации, утвержденные, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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

Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДООУ.

30. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 1 месяца;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

31. Для распределения стимулирующих выплат в ДООУ создается комиссия, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДООУ, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

32. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы оценки.

33. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

34. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера производит подсчет баллов каждому работнику ДООУ за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов работников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному периоду.

35. Комиссия собирается 1 раз в месяц. Заседания считаются действительными при количестве не менее 2/3 состава, решения принимаются открытым голосованием после обсуждения простым большинством.

37. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии. Протоколы хранятся у председателя комиссии и в бухгалтерии.

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

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года и отменяются при ухудшении показателей в работе.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего учреждением, приписываются в дополнительном соглашении, в пределах лимитов бюджетного финансирования и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты могут быть постоянными (квартал, полгода, год) и разовыми (по итогам работы за месяц).

При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- используя комплексный анализ результатов труда, и единые критерии оценки для всех работников.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен надбавки в случаях:

- за нарушение Устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

Решение о лишении и уменьшении (постоянных) выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения комиссии МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска».

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

40. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

42. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями по

ходатайству районного управления образования.

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

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

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения к решению *Челябинской городской Думы от 24.06.2014 №52/17*

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 - Управления по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

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

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

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

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5

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

50. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

51. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

52. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

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

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

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

VIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

58. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ ДС № 86 может быть оказана материальная помощь.

59. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного Учредителем, работникам МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» может выплачиваться материальная помощь:

- на оздоровление - 4000 руб.;
 - смерть сотрудника или его близких родственников - 4000 руб.;
 - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. - 4000 руб.
- В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие и т.д.), свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами в размере 4000 руб.

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

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

64. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города 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 (показатели оценки сложности в приложении) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\text{Размер выплаты} = \text{Стимулирующий фонд в рублях} : \text{Сумма баллов работников} \times \text{Количество баллов работника}$ </div>	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки личного вклада в приложении) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\text{Размер выплаты} = \text{Стимулирующий фонд в рублях} : \text{Сумма баллов работников} \times \text{Количество баллов работника}$ </div>	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	10

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

	<p>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»</p>	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ² :	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	педагогическим работникам:	
	- I квалификационную категорию	10
	- высшую квалификационную категорию	20
2)	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15
3)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях:	
	- воспитателям;	1000 рублей
	- помощникам воспитателя, младшим воспитателям	500 рублей
3)	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:	
	- помощникам воспитателя	4
	- поварам	4
		(по результатам специальной оценки условий труда)
4)	Выплата за работу в образовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении (далее - санаторные учреждения)	20
6.	Премииальные выплаты:	
1)	по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	Расчет в баллах согласно

² Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Размер выплаты</td> <td style="text-align: center;">=</td> <td style="text-align: center;">Стимулирующий фонд в рублях</td> <td style="text-align: center;">:</td> <td style="text-align: center;">Сумма баллов работников</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">Количество баллов работника</td> </tr> </table>	Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд в рублях	:	Сумма баллов работников	x	Количество баллов работника	критериям, не более 100% от оклада
Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд в рублях	:	Сумма баллов работников	x	Количество баллов работника			
2)	<p>Разовые премии (уральский коэффициент не начисляется): в связи с общероссийскими праздничными датами (при наличии фонда заработной платы): 23 февраля – День защитника Отечества 8 марта – Международный женский день «День дошкольного работника»</p>	<p>2000 руб. (основные работники) 1000 руб. (совместители)</p>							
3)	<p>по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) младшему обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу:</p>	<p>Расчет в баллах согласно</p>							

	<ul style="list-style-type: none"> - премия за участие в выставках, конкурсах, мероприятиях ДОУ, района, города; - премия за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - премия за подготовку к новому учебному году; - премия за подготовку прогулочных участков к работе в летний и зимний периоды; - премия за работу не входящую в круг должностных обязанностей; - премия за интенсивность работы в летний, зимний периоды (полив цветника, мытье малых форм, песочниц, подрезка кустов, покос травы, побелка, обильные снегопады, сосульки на карнизе, ледовые постройки); - премия за отсутствующего работника без освобождения от основной работы (отсутствие в течение календарного месяца) - премия за отсутствие детского травматизма и создание безопасного образовательного пространства; - премия за помощь в организации образовательного процесса; - премия за участие в субботниках - за качественное приготовление пищи, сервировки стола - санитарное содержание помещений в соответствии с СанПин - содержание оборудования в исправном состоянии, бережное отношение к оборудованию 	<p>более 150% от оклада учебно-вспомогательному персоналу, не более 200% младшему обслуживающему персоналу</p>
4)	<p>ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей</p>	30

Примечания:

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

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

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

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

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

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

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

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
главному бухгалтеру муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (критерии эффективности)	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»	10

	Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период (критерии эффективности)	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада

Примечания:

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

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

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

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

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, плотник, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик производственных и служебных помещений	4416

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4921

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5587
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5813

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; программист; специалист по охране труда	6705
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7822

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий структурного подразделения	17652

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5920

Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	9600
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	15100

Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7037
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7370
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7822

Критерии эффективности деятельности
воспитателя МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии эффективности	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Оцениваемый период	Оценка	Баллы	Показатель педагога (факт)	Балл адми (фа)	
1.	Посещаемость	Выполнение детодней	<p><u>Методика расчета. Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – <u>380</u> (смотрим по таблице): $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p>	1 полугодие/ 2 полугодие	Посещаемость свыше 90% -100%	5			
		Заболееваемость	<p><u>Методика расчета .</u> <u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p>		1 полугодие/ 2 полугодие	Посещаемость от 80% до 89,9%	3		
						Посещаемость от 75% до 79,9%	1		
						Посещаемость менее 75%	0		
						Заболееваемость 0%	5		
						Заболееваемость до 5%	4		
						Заболееваемость 5-9,9%	3		
						Заболееваемость 10-14,9%	1		
						Заболееваемость 15-16,9 %	0		
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части	Качественное ведение образовательного процесса. Знание	Отсутствие травм	1 полугодие/ 2 полугодие	100%	1			
					до 100%	0			

	организации и охраны жизни и здоровья детей	и строгое выполнение инструкций по охране труда						
3.	Качество образовательного процесса	Участие педагога в конкурсах	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 полугодие/ 2 полугодие	Город	2		
					Район	1		
		Качественное пополнение развивающей среды. Создание условий для образовательного процесса в группах в соответствии с ФГОС	Развивающая среда соответствует теме недели	1 полугодие/ 2 полугодие	Соответствует	5		
					Не соответствует	0		
4.	Использование современных технологий и форм работы с педагогами, родителями, законными представителями (круглый стол, мастер-класс, презентации, открытые мероприятия)	Открытые мероприятия	Материалы мероприятий, выступлений, грамоты	1 полугодие/ 2 полугодие	Город	5		
					Район	3		
					ДОУ	1		
5.	Качественное ведение документации (табель посещаемости детей, календарные и перспективные планы	Качественное ведение документации	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	да	1		
					нет	0		

	образовательного процесса, сведения о родителях, годовой отчет)							
6.	Изготовление и применение наглядного, дидактического и раздаточного материала	Творческий подход в решении задач поставленных перед коллективом	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	да	1		
					нет			
7.	Своевременная родительская плата	Отсутствие задолженности	Анализ кассового сбора	Устанавливается по итогам работы за месяц	да	1		
					нет	0		
8.	Своевременное оформление уголков для родителей, актуальность оформления материалов	Качественное выполнение должностных обязанностей	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	да	1		
					нет	0		
10.	Работа за отсутствующего воспитателя			Устанавливается по итогам работы за месяц	100%	5		
					50%	2,5		
					Менее 50%	1		
9.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	Отсутствие жалоб	Наличие отзывов	1 полугодие/ 2 полугодие	Более 75%	2		
					Менее 75%	0		
10.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том	Жалобы со стороны коллег, администрации, родителей		1 полугодие/ 2 полугодие	да	1		
					нет	0		

	числе к соблюдению норм питания						
11.	Организация двигательной активности детей в группах и на участке	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	да	1		
				нет	0		
Итого баллов:							

Воспитатель

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
музыкального руководителя (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Баллы	Показатель муз. рук. (факт)	Баллы по администр. (факт)
1	Участие в оздоровительных мероприятиях. Результативность работы по снижению заболеваемости	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
3	Выступление на конференциях, форумах, семинарах выше уровня образовательного учреждения	2 полугодие	город	2		
			район	1		
4	Распространение педагогического опыта	2 полугодие	город	2		
			район	1		
5	Использование современных технологий и форм работы с родителями, законными представителями (круглый стол, мастер-класс, презентации, открытые мероприятия)	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
6	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ	2 полугодие				
7	За дополнительные работы не связанные непосредственно с должностными обязанностями (работа за отсутствующего педагога)	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
8	Оформление своих уголков в группах. Создание эстетической обстановки в ДОУ Качественное пополнение содержания предметно-развивающей среды	2 полугодие	100%	5		
			50%	2,5		
			Менее 50%	1		
9	Разработка технологий, создание программ	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
10	Участие в подготовке и показе театрализованной деятельности и развлечений с участием детей	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
11	Изготовление атрибутов для развлечений и подвижных игр	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
12	Создание условий для образовательного процесса в группах в соответствии с ФГОС	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
13	Публикация информации на Сайте ДОУ	2 полугодие	да	1		
			нет	0		
					ИТОГО	

Музыкальный руководитель

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
помощника воспитателя (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Бал-лы	Показатель пом. воспита (факт)	Балль по админи (факт)
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	За 3 квартал	да	10		
			нет	0		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания	За 3 квартал	да	8		
			нет	0		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок контролирующими органами	За 3 квартал	да	10		
			нет	0		
4	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе	За 3 квартал	Посещаемость свыше 91%	20		
			Посещаемость от 81% до 90,9%	15		
			Посещаемость от 75% до 80,9%	10		
5	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении образовательного процесса	За 3 квартал	да	10		
			нет	0		
6	Качественное содержание помещений (территории) и выполнение санитарно-эпидемиологических требований способствующих сохранению здоровья воспитанников	За 3 квартал	да	20		
			нет	0		
7	За дополнительные работы не связанные непосредственно с должностными обязанностями	За 3 квартал	да	10		
			нет	0		
8	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	За 3 квартал	Более 75%	2		
			Менее 75%	0		

Помощник воспитателя

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
старшего воспитателя (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

№	Критерий	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы		Период
					самооценка	Оценка админи	
1.	Качество образовательного процесса	Качественное пополнение содержания предметно-развивающей среды	Обновление развивающей среды в группах	1 – балл за каждую группу			3 кварт
		Разработка методических рекомендаций, программ, пособий	Наличие рецензий, решение педагогического совета.	4 – программа 3 – пособия 1-2 – рекомендации, советы 0 баллов – отсутствие разработок			3 кварт
		Подготовка и участие педагогов в конкурсах	Грамоты, дипломы	2 – наличие 0 – отсутствие мероприятий			3 кварт
2.	Педагогическая активность	Проведение открытых мероприятий, выступление на семинарах, в ГМО, участие в профессиональных конкурсах.	Материалы мероприятий, выступлений, грамоты, сертификаты, справка.	2 – городские 1 – ДОУ 0 баллов – отсутствие мероприятий			3 кварт
		Публикация информации на Сайте ДОУ и других сайтах	Публикация статьи, сертификат	4 – образовательные сайты 2 – сайт ДОУ 0 баллов – отсутствие мероприятий			3 кварт
		Содержание, оформление сайта ДОУ	Содержание сайта ДОУ, своевременное обновление информации	4 – сайт ДОУ			3 кварт
		Участие в подготовке педагогов в конкурсах, мероприятиях	Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарности, и др.	3 – призовое место в городском мероприятии 2- участие в городском мероприятии 0 баллов – отсутствие мероприятий			3 кварт

3.		Работа с педагогами в творческой группе	План, программа, методические разработки	<u>2</u> – осуществляет данную деятельность в ДОУ <u>0</u> баллов – не осуществляет данную деятельность			3 квартал
4.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Повышение родительской компетентности в области воспитания	Анализ стендов, консультаций для родителей.	<u>3-4</u> - использование нетрадиционных форм работы <u>1-2</u> – регулярная деятельность			3 квартал
		Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Обращения к администрации ДОУ	<u>Минус 4</u> (за каждые)- жалобы и конфликты зафиксированы			3 квартал
5.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, своевременность исполнения	Анализ документации	<u>4</u> – 100% исполнение <u>0</u> – наличие замечаний			3 квартал
6.	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников	Деятельность педагогов по снижению заболеваемости детей	Анализ заболеваемости	Заболеваемость 0% - 5 баллов			3 квартал
				Заболеваемость до 5% - 4 балла			
				Заболеваемость 5-9,9% - 3 балла			
				Заболеваемость 10-14,9%			
				Заболеваемость 15-16,9 %			

Итого баллов:

Старший воспитатель

Показатели эффективности профессиональной деятельности зам. зав. по АХР (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»
за _____ 20__ г.

	Составляющая критерия	комментарий	Самооценка в баллах от 0 до 10	Оценка администрации
Выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно). Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период.				
1	Обеспечение соответствия санитарно-гигиеническим нормам состояния помещений, участков и оборудования ДОУ Ведение документации (по СанПиН)	Учитывается отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, жалоб воспитателей и родителей		
2	Эффективная работа с младшим обслуживающим персоналом.	Инструктажи, подбор и расстановка кадров		
3	Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	Перечислите мероприятия по выполнению замечаний и предложений контролирующих органов		
4	Своевременное обеспечение ДОУ оборудованием, моющими и дезинфицирующими средствами, обеспечение внутреннего мониторинга цен.	Что приобретено, наличие мониторинга цен.		
5	Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию.	Перечислите заявки и их исполнение		
6	Работа по энергоэффективности	Сравнительный анализ потребления: тепло, вода, электроэнергия		
7	Ведение документации	Учитывается отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.		
8	Сохранность материальных ценностей	Инвентаризация, своевременная постановка		

		на учёт и списание		
9	Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей группы	Перечислите мероприятия		
10	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях ДОУ, района, города	Дата, название мероприятия		

Примечание. При нарушении правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по ОТ и ТБ, случаях травматизма во время образовательного процесса, применяется понижающий коэффициент, либо премиальные выплаты не производятся

Показатели эффективности профессиональной деятельности главного бухгалтера (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»
за _____ 20__ г.

	Составляющая критерия	комментарий	Самооценка в баллах от 0 до 3	Оценка администрации От 0 до 3
Выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно). Премияльные выплаты по итогам работы за отчётный период.				
1	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	Учитывается отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, администрации		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Перечислите мероприятия по выполнению замечаний и предложений контролирующих органов		
3	Своевременное и качественное оформление документации			
4	Освоение новых форм и методов ведения бухгалтерского учёта	Что нового, перечислить		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии			
6	Отсутствие обоснованных обращений родителей и сотрудников по поводу начислений			
7	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	Учитывается отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		
8	Своевременная и качественная отчетность (месячная, квартальная, годовая)			
9	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций			
10	Своевременная публикация документации на bus.gov.ru			

Примечание. При нарушении правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по ОТ и ТБ, применяется понижающий коэффициент, либо премияльные выплаты не производятся

Главный бухгалтер

Оценочный лист
оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы
программиста за период работы

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Весовой коэфф. пок-ля</i>	<i>балл</i>	<i>Анализ выполнения показателя</i>
1. Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, школьного сайта	1. Своевременное обновление содержания школьного сайта: - 1 раз в месяц, - 2 раза в месяц, - еженедельно	1,0 1,5 2,0		
	2. Обновление дизайна сайта школы - 1 раз в год, - 2 раза в год	1,0 2,0		
	3. Участие в конкурсе сайтов: - районный уровень, - республиканский уровень, - всероссийский уровень	1,0 1,5 2,0		
	4. Своевременная установка программного обеспечения на ПК	1,0		
	5. Поддержка локальной сети	1,0		
	6. Обслуживание сервера и серверного ПО: - еженедельно, - ежедневно.	1,0 2,0		
	7. Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте	1,0		
	8. Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	1,0		
	9. Соответствие СанПиН уровня электро-магнитного излучения от видеомониторов ПК в компьютерном классе	1,0		
	10. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	1,0		
	11. Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,0		
	12. Отсутствия замечаний по учету и хранению ЭВМ	1,0		
	13. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей	1,0		
	14. Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов	1,0		
	Максимально возможное количество баллов всего	18		

Показатели эффективности профессиональной деятельности ведущего бухгалтера (личный вклад) МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»
за _____ 20__ г.

	Составляющая критерия	комментарий	Самооценка в баллах от 0 до 3	Оценка администрации От 0 до 3
Выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно). Премияльные выплаты по итогам работы за отчётный период.				
1	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	Учитывается отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц, администрации		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Перечислите мероприятия по выполнению замечаний и предложений контролирующих органов		
3	Своевременное и качественное оформление документации			
4	Освоение новых форм и методов ведения бухгалтерского учёта	Что нового, перечислить		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии			
6	Отсутствие обоснованных обращений родителей и сотрудников по поводу начислений			
7	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	Учитывается отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		
8	Своевременная и качественная отчетность (месячная, квартальная, годовая)			
9	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций			
10	Своевременная публикация документации на bus.gov.ru			

Примечание. При нарушении правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по ОТ и ТБ, применяется понижающий коэффициент, ли премиальные выплаты не производятся

Ведущий бухгалтер

повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	10		
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10		
3.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	10		
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 10		
5.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10		
6.	Организация питания сотрудников.	5		
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5		
8.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 10		
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10		
10.	Соблюдение техники безопасности	10		
11.	Обеспечение сохранности кухонного инвентаря	10		
	Максимальное количество баллов	100		

подсобного работника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 10		
2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10		
3.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10		
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 10		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10		
7.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10		
8.	Проведение генеральной уборки по графику	20		
9.	Соблюдение техники безопасности	10		
	Максимальное количество баллов	100		

плотника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Немеханизированный ручной труд	до 20		
2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	20		
3.	Ремонт оборудования в ДООУ и прогулочных участках, установка и закрепление мебели	До 10		
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 10		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10		
7.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10		
8.	Соблюдение техники безопасности	10		
	Максимальное количество баллов	100		

инспектора по кадрам

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов.	до 20		
2.	Своевременность и оперативность предоставления документов.	до 20		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	до 20		
4.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства.	до 20		
5.	Соблюдение техники безопасности	до 20		
	Максимальное количество баллов	100		

Критерии эффективности деятельности
инструктора по гигиеническому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Выполнение натуральных норм	10		
2.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	10		
3.	Обеспечение контроля за качественным питанием.	10		
4.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5		
5.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	5		
6.	Качественное и своевременное ведение документации.	5		
7.	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	10		
8.	Организация питания воспитанников (ведение табелей).	5		
9.	Организация питания сотрудников (ведение табелей).	5		
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5		
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	5		
12.	Увеличение объёма выполняемых работ.	5		
13.	Выполнение техники безопасности	10		
14.	Выполнение системы реабилитационных мероприятий	10		
	Максимальное количество баллов	100		

машиниста по стирке белья

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	10		
2.	Своевременная замена белья	10		
3.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	10		
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	10		
6.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	10		
7.	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке.	10		
8.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10		
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 20		
	Максимальное количество баллов	100		

Критерии эффективности деятельности
сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	10		
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	20		
3.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	10		
4.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 14		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	6		
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 20		
7.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 20		
8.	Максимальное количество баллов	100		

дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 20		
2.	Своевременная уборка прогулочных участков	10		
3.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10		
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	10		
5.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 14		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	6		
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10		
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 20		
	Максимальное количество баллов	100		

Критерии эффективности деятельности
юриста (контрактный управляющий)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Соблюдению служебной дисциплины;	10		
2.	Своевременность и оперативность выполнения поручений;	10		
3.	Качество выполненной работы (подготовке документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок);	10		
4.	Своевременная сдача отчетов и размещение на сайтах	15		
5.	Грамотное ведение документации на сайтах	15		
6.	Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания и материалов	20		
7.	Своевременное определение НМЦК	20		
	Максимальное количество баллов	100		

Критерии эффективности (педагогические работники)

Премияльные выплаты:	Баллы	Самооценка	Оценка ДОУ
за высокие достижения в деле воспитания и обучения детей (подтверждающие материалы)	3		
за отсутствие детского травматизма и создание безопасного образовательного пространства	3		
наличие травматизма (за каждый случай)	-3		
за высокие показатели в организации работы по оздоровлению и снижению заболеваемости (подтверждающие материалы)	3		
за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	3		
за подготовку и участие, победу в педагогических мероприятиях (на уровне ДОУ, района, города) (результативность)	ДОУ -3		
	Район-5		
	Город-10		
за творческий подход в решении творческих задач поставленных перед коллективом (подтверждающие материалы)	3		
за участие и победу в конкурсах и фестивалях различного уровня	ДОУ -3		
	Район-5		
	Город-10		
за подготовку прогулочных участков к работе в летний, зимний периоды	5		
за внедрение инновационных технологий в образовательный процесс	5		
за подготовку к новому учебному году	5		
за работу не входящую в круг должностных обязанностей	5		
за общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях	3		
за участие в субботниках	2		
своевременная родительская плата	2		

создание условий для реализации ФГОС ДО (подтверждающие материалы по оформлению РППС, работа с родителями)	5		
удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (подтверждающие материалы)	5		
за ведение сайта образовательного учреждения	3		
за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5		
отсутствие больничных листов	2		
за качественную организацию адаптационной работы с детьми до 3 лет (июнь-декабрь)	2		
за качественную подготовку музыкального зала для проведения мероприятий	3		
за качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (подтверждающие материалы)	5		
работа по привлечению детей и родителей к занятиям по дополнительному образованию, направленных на развитие познавательной активности	5		
за качественную оценку образовательного процесса в ДОУ родителями (законными представителями) (подтверждающие материалы)	5		
опоздание и несвоевременный уход с работы	- 20		
Итого:			

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с отсутствием по болезни, грубым нарушением правил внутреннего трудового распорядка увольнением премиальные не предусмотрены. За отсутствие подтверждающих материалов, баллы снимаются.

Критерии эффективности (сотрудники)

	Премияльные выплаты:	Баллы	Самооценка	Оценка ДОУ
	премия за участие в выставках, конкурсах, мероприятиях ДОУ, района, города (профсоюз)	5		
	премия за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5		
	премия за подготовку к новому учебному году	10		
	премия за подготовку прогулочных участков к работе в летний и зимний периоды, группы, пищеблока	10		
	премия за работу не входящую в круг должностных обязанностей	10		
	премия за интенсивность работы в летний, зимний периоды (полив цветника, мытье малых форм, песочниц, подрезка кустов, покос травы, побелка, обильные снегопады, сосульки на карнизе, ледовые постройки)	10		
	премия за отсутствующего работника без освобождения от основной работы (отсутствие в течение календарного месяца)	10		
	премия за отсутствие травматизма и создание безопасного пространства	5		
	премия за помощь в организации образовательного процесса, участие в общественных мероприятиях	5		
	опоздание и несвоевременный уход с работы	- 20		
	премия за участие в субботниках	10		
	за качественное приготовление пищи, сервировки стола	10		
	санитарное содержание помещений в соответствии с СанПин	10		
	содержание оборудования в исправном состоянии, бережное отношение к оборудованию	10		
	Отсутствие больничных листов	10		

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с отсутствием по болезни, грубым нарушением правил внутреннего трудового распорядка, увольнением премияльные не предусмотрены. За отсутствие подтверждающих материалов, баллы снимаются.