


Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Г.Ю. Глазырина

Принято решением
Общего собрания трудового
Коллектива
Протокол от 30.01.2024 г. № 1

Утверждаю

Заведующий
МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска»



 Н.Н. Купорова

Приказ от 30.01.2024 г. № 39

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано на основе следующих нормативно-правовых документов:

[Постановление](#) Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 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",

[Постановление](#) Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 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",

[Решение](#) Челябинской городской Думы от [21.10.2008 N 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",

[Решение](#) Челябинской городской Думы от [26.10.2010 N 18/7](#) "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска", 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.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска» (далее - Учреждение), учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее - Комитет).

3. Система оплаты труда работников Учреждения 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 Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних 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 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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.

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

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работника Учреждения (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера), 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.

12. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится не реже, чем 2 раза в месяц 10 и 25 числа. Выдача расчетных листов производится ежемесячно 10 числа.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за [продолжительность](#) рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от [22.12.2014 N 1601](#) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем деления установленного оклада на установленную норму часов педагогической работы в неделю и произведения на фактическую нагрузку в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата;

O - оклад;

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

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

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

У стим. - выплаты стимулирующего характера;

К ур - уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляемая на условиях внешнего совместительства.

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

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

За педагогическую работу, выполненную с согласия педагога сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда. Нормы часов за ставку заработной платы работников. Суммированный учет рабочего времени

20. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения 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.

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

22. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической работы за год, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на 12 (количество месяцев в году).

23. 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 изменений в тарификацию.

24. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю – воспитатели, старшие воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог;

- 20 часов в неделю – учитель-логопед;

- 24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

- 25 часов в неделю – воспитатель коррекционных групп;

- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;

- 18 часов в неделю – педагог дополнительного образования.

25. Продолжительность рабочего времени работников, относящихся к административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу устанавливается 40 часов в неделю.

26. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 год на основании окладной системы оплаты труда, при этом выполнение нормы рабочего времени обеспечивается за учетный период (1 год).

Учет рабочего времени при суммированном учете ведется на основании утвержденного руководителем Учреждения графика работы (приложение 5 к настоящему положению).

При условии, если работник отработал все смены по утвержденному графику работы за месяц, ему выплачивается полностью оклад. Оплата сверхурочных часов производится по окончании учетного периода.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от [28.12.2013 N 426-ФЗ](#) "О специальной оценке условий труда".

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

В случае если до дня вступления в силу Федерального [закона](#) от [28 декабря 2013 N 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.

На основании статьи 147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается выплата в размере 4 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На основании статьи 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней

31. **Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями** (районный коэффициент) начисляется в размере 15% на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 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".

32. **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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплаты подпунктов 1,2,3 могут быть сняты приказом руководителя в следующих случаях:

- при добровольном отказе работника выполнять порученную ему работу (по письменному заявлению работника);
- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой, более двух месяцев;
- при принятии на работу основного работника.

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

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на месячную норму часов, установленную для данной должности.

6) 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.

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

Включает в себя :

- выплаты за особенности и специфику работы в учреждении;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам учреждения определяется в соответствии с [приложением № 7](#) к настоящему положению.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

33. 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;

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

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, [приложением № 2](#) к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников, за исключением премиальных выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению части ФОТ на выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска».

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (за фактически отработанное время или от оклада занимаемой должности согласно штатному расписанию), 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.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения. При отсутствии или недостатке финансирования, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить, либо отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

37. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. 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.

39. Оценка сложности труда руководителя Учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением. Показатели оценки сложности руководства Учреждением приведены в приложении 3 к настоящему Положению и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

40. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя Учреждения утверждается приказом 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 Учреждением, по ходатайству руководителя Учреждения в Комитет по делам образования.

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

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

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом 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.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом 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 4 к настоящему Положению.

44. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

45. 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 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.

46. 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 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения".

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

48. Из фонда оплаты труда Учреждения руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

50. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

52. 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, с учетом приложения 4 к настоящему Положению.

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

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

VIII. Заключительные положения

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

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также руководитель.

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

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

55. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

56. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год, дополнительно в индивидуальном порядке, работникам МАДОУ может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не более одного должностного оклада, в случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей отпуска;

- на оздоровление работника (оплата лечения, операций, покупка лекарств и т.д.);- 4000,00

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами в результате пожара и прочих несчастных случаях- 4000,00

- в связи с тяжелым материальным положением- 4000,00

- в связи со смертью близкого родственника (родители, супруг(а), дети)- 4000,00

- в связи с рождением ребенка- 4000,00

- в связи с бракосочетанием- 4000,00

- к юбилейным датам (30;35;40;45;50;55;60;65;70)- 4000,00

57. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения по согласованию с Комиссией по распределению части ФОТ на выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника.

58. При отсутствии или недостатке финансовых средств Комиссии по распределению части ФОТ на выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска» вправе отказать работнику в оказании материальной помощи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда

работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

Должностные оклады (ставки) работников**МАДОУ ДС № 32 г. Челябинска**

№	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием МАДОУ		Квалификационный уровень	Оклад (в рублях)
1.	Административно – управленческий персонал			
1.1.	Заведующий			Устанавливается Учредителем
1.2.	Главный бухгалтер			На 30% ниже утвержденного оклада заведующего
1.3.	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе			На 15% ниже утвержденного оклада заведующего
1.4.	Заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе			На 30% ниже утвержденного оклада заведующего
2.	Педагогический персонал			
2.1.	Воспитатель		3	15680
2.2.	Инструктор по физической культуре		1	11760
2.3.	Музыкальный руководитель		1	11760
2.4.	Педагог – психолог		3	15680
2.5.	Старший воспитатель		4	18480
3.	Учебно – вспомогательный персонал			
3.1.	Бухгалтер		1	8460
3.2.	Делопроизводитель		1	7385

3.3.	Заведующий хозяйством		2	7810
3.4.	Заместитель главного бухгалтера		5	10405
3.5.	Специалист по охране труда		1	8460
3.6.	Специалист по кадрам		1	8460
3.7.	Инструктор по гигиеническому воспитанию		1	9085
3.8.	Младший воспитатель		1	8255
3.9.	Программист		1	8460
3.10.	Контрактный управляющий		5	8460
4.	Обслуживающий персонал			
4.1.	Вахтер		1	6310
4.2.	Грузчик		1	6310
4.3.	Дворник		1	6310
4.4.	Кастелянша		1	6310
4.5.	Кладовщик		1	6310
4.6.	Кухонный рабочий		1	6310
4.7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		1	6310
4.8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		1	6310
4.9.	Повар		2	7260
4.10.	Подсобный рабочий		1	6310
4.11.	Сторож		1	6310
4.12.	Уборщик служебных помещений		1	6310
4.13.	Шеф - повар		3	8040

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от оклада или фиксированная сумма
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100 %
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
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	10 %
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	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", "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"	10 %

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от оклада или фиксированная сумма
	Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры"	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет:	
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 в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10 %
	- от 3 до 5 лет	15 %
	- от 5 лет и выше	20 %
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	педагогическим работникам:	
	- за II квалификационную категорию	10 %
	- I квалификационную категорию	20 %
	- высшую квалификационную категорию	30 %
6.	Премияльные выплаты:	
1)	по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 150 %
2)	ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30 %
3)	по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) младшему обслуживающему персоналу	до 200 %
4)	к Новому году	до 100 %
5)	ко Дню защитника Отечества 23 февраля	до 100 %
6)	к Международному женскому дню 8 марта	до 100 %
7)	ко Дню работника дошкольного образования 27 сентября	до 100 %

Примечания:

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению части ФОТ на выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (за фактически отработанное время или от оклада занимаемой должности согласно штатному расписанию), либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ

2. Выплаты, установленные подпунктами 1, 2 пункта 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

3. Выплата, установленная подпунктом 3 пункта 5, настоящего приложения, производится пропорционально фактически отработанному времени за одну ставку.

4. Выплата, установленная подпунктом 1 пункта 4 настоящего приложения, производится пропорционально фактически отработанному времени по основной занимаемой должности за одну ставку. 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, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

5. Выплата, предусмотренная подпунктом 1 пункта 1 настоящего приложения, устанавливается при увеличении нагрузки, объема работ, а также за работу в условиях увеличения контингента воспитанников и др.

6. Выплата, предусмотренная подпунктом 2 пункта 6 настоящего приложения, устанавливается от оклада за фактически отработанное время по основной занимаемой должности за одну ставку и рассчитывается по формуле:

$$П_{кв} = (Оф1 + Оф2 + Оф3) * 30\%$$
, где:

П_{кв} – ежеквартальная премия,

Оф1- оклад за фактически отработанное время за 1 месяц квартала,

Оф2- оклад за фактически отработанное время за 2 месяц квартала,

Оф3- оклад за фактически отработанное время за 3 месяц квартала.

7. 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 работы в муниципальном дошкольном образовательном учреждении: со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату;

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства Муниципальным дошкольным образовательным учреждением

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Примечания:

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (%% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения	10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	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", "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".	10

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (%% от оклада или фиксированная сумма)
4.	Премияльные выплаты:	
1)	Месячная премия	до 100
2)	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год, отчетный период)	до 100
3)	Премия к Новому году	до 100
4)	Премия ко Дню защитника Отечества 23 февраля	до 100
5)	Премия к Международному женскому дню 8 марта	до 100
6)	Премия ко Дню работника дошкольного образования 27 сентября	до 100

Примечания:

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

- 1) руководителям учреждений - приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
- 2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

Показатели и критерии эффективности работы

(разработаны на основании методических рекомендаций, утвержденных приказом
Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства образования и
науки России от 20.06.2013 г. № АП -1073/02)

Выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Содержание показателя	Критерии	Оценка в % от оклада	Периодичность
1.	Сложность напряженность, работа в условиях дефицита кадров	1. увеличение педагогической нагрузки при тарификации	20%	Ежемесячно за фактически отработанное время
		2. совмещение должностей ввиду имеющейся вакансии	до 100%	
		3. внутреннее совместительство	до 100%	
		4. увеличение контингента воспитанников	до 100%	
		5. за работу с детьми в группах раннего возраста (от 1 до 3 лет)	20%	
2.	Выполнение особо важных (срочных работ)	1. качество и результаты срочной работы, определяется её содержанием, сроками исполнения	50%	По окончании выполнения работ
3.	Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период	1. участие воспитанников в конкурсах	10-30% за каждое участие	Месяц, квартал, полугодие, год
		2. участие сотрудников в конкурсе	до 50 %	
		3. участие в методической работе выступления на педагогических мероприятиях учреждения (детского сада). 3.1. участие в методической работе не ниже районного и городского уровня.	15 % до 100%	
		4. участие в фестивале педагогический	до 100%	

N п/п	Содержание показателя	Критерии	Оценка в % от оклада	Периодичность
	Премииальные выплаты по итогам работы за отчетный период (продолжение)	калейдоскоп		Месяц, квартал, полугодие, год.
		5.наличие призового места в конкурсах не ниже районного уровня	до 100%	
		6. организация работы с родителями	до 100%	
		7. исполнительская дисциплина - работникам МАДОУ -МОП	до 150% до 200%	
		8. итоги контроля: -работникам МАДОУ -МОП	до 150% до 200%	
		9.соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение трудовых обязанностей	до 100%	
		10.выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования. Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	1 раз в квартал (воспитателям, младшим воспитателям)
		11. к праздничным дням в соответствии с п. 6 подпунктами 4-7 приложения 2 к настоящему Положению	до 100%	Сентябрь Декабрь Февраль Март
		12. активное участие, инициативность	до 100%	Месяц, квартал, полугодие, год.
		13.подготовка и организация ЛОК	до 100%	Июнь-август
		14. подготовка к новому учебному году	до 100%	Август -сентябрь

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда

работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 г. Челябинска»

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска»
Купорова Н.Н

Согласовано заместитель
заведующего по АХР

График
работы сторожей

№ п/п	ФИО	Должность																																Категория			Праздн ичные часы		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Итого отрабо тано смен	Итого отработан о часов	ночные часы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
3		Сторож																																					
4		Сторож																																					
5		Сторож																																					

Исполнитель специалист по кадрам « ____ » _____ 20 ____ г.

Ознакомлены, согласны:

дата подпись расшифровка подписи

дата подпись расшифровка подписи

дата подпись расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

**Перечень, размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
устанавливаемых работникам МАДОУ №ДС №32 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.	% от оклада или фиксированная сумма
1.	Выплаты за особенности и специфику работы <1>	
1)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%
2)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000,00 500,00
3)	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической или преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической или преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности педагога**

_____ группы № _____

(должность, Ф.И.О.)

на _____ г. за период работы _____ календарный год, _____ учебный год

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Период работы	Баллы	Самооценка воспитателя	Оценка комиссии
1.	<p>Эффективность работы с родителями.</p> <p>1.1. Отсутствие обращений (жалоб) со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения и предупреждения конфликтных ситуаций с родителями воспитанников в группе.</p> <p>1.2. Своевременное поступление родительской платы за присмотр и уход за детьми в МАДОУ.</p> <p>1.2.1. Наличие задолженности по родительской плате за отчетный период более 1 % в группе</p> <p>1.3. Удовлетворенность родителей условиями и качеством предоставляемых услуг (итоги анкетирования на сайте МАДОУ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - приняли участие в анкетировании более 50 % родителей, - приняли участие в анкетировании менее 50 % родителей, - дали положительную оценку качества 80 % и более % родителей из числа проголосовавших, - дали положительную оценку качества менее 80 % родителей из числа проголосовавших 	<p>Учебный год</p> <p>Календарный Календарный</p> <p>Текущий период</p>	<p>1</p> <p>2 - 2</p> <p>2 0 2 0</p>		
2.	Уровень заполнения (качество) статистических данных и ведение документации в автоматизированной информационной системе (АИС) «Сетевой горд. Образование»	Учебный год	1 -1		
3.	Педагог является руководителем _____ - районного методического объединения, - городского методического объединения	Учебный год	2 3		
4.	Педагог является руководителем методического объединения МАДОУ и имеет обобщенный опыт работы	Учебный год	1		

5.	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства	Календарный	2		
6.	Победитель или призер конкурса профессионального мастерства педагогических работников	Календарный	3		
7.	Участие в разработке (личная разработка) и внедрение в образовательный процесс проектов инновационной деятельности, применение в образовательном процессе современных образовательных технологий	Календарный	1-2		
8.	Наличие воспитанников победителей и призёров перечня (календаря) массовых мероприятий, утвержденных приказами МОиН РФ, МОиН Челябинской области, приказами Комитета по делам образования (за каждую победу коллективную или индивидуальную)	Учебный	По 0,5 б. за каждую призовую грамоту		
9.	Выступление педагога на мероприятиях, семинарах, конференциях (в том числе выступления по распространению обобщенного педагогического опыта): районного уровня, городского, областного уровней	Календарный год	За каждое участие 1 2		
10.	Участие педагога в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного уровней на базе МАДОУ (в том числе обобщение и распространение педагогического опыта)	Календарный	1 балл за каждое		
11.	Выполнение человеко-дней по муниципальным услугам, утвержденным муниципальным заданием на 100 %, менее 100%	Календарный	1 - 2		
12.	Выполнение плановых показателей дней функционирования на 100 % Не выполнение плановых показателей дней функционирования на 100 %	Календарный год	1 -2		
13.	Наличие случаев травматизма	Календарный	- 2 за каждый		
14.	Количество воспитанников на 1 педагога в группе равно или выше среднегородского показателя	Календарный	1		
15.	Уровень подготовки группы к новому учебному году на 01.09 текущего календарного года (сентябрь-декабрь): - высокий - средний	Текущий период	2 1		

4	- низкий		0		
16.	Наличие положительной динамики снижения заболеваемости в группе по сравнению с прошлым учебным годом. Уровень заболеваемости без изменений по сравнению с прошлым учебным годом. Наличие роста заболеваемости воспитанников в группе.	Учебный год	2 1 0		
17.	Среднее число дней пропущенных одним ребёнком по болезни менее 10 дней за отчётный период, Среднее число дней пропущенных одним ребёнком по болезни более 10 дней за отчетный период	Учебный год	1 -1		
18.	Наличие сайта группы на сайте МАДОУ, своевременное размещение и обновление информации на нем (не менее 1 раза в неделю)	Текущий период	1		
19.	Организация (участие) экспериментальной педагогической работы, разработка авторской программы	Учебный год	2		
20.	Продуктивное участие в методической работе, проектах на уровне МАДОУ: - мастер - класс проведения открытого просмотра НОД (при наличие приказа, итоговой справки) - выступление на методическом объединении (повестка заседания, протокол),	Учебный год	1 1		
21.	Организации предметно-пространственной развивающей среды в групповом помещениях соответствует требованиям ФГОС ДО (содержательно насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная, безопасная) – карта контроля старшего воспитателя / зам. по УВР	На 01.09 текущего уч. года	2 - соответ. 1 – частично соответс.		
22.	Руководство студийно-кружковой работой (разработка программы кружка, плана, графика работы, ведение кружка в группе, наличие продуктов детской деятельности по направлению кружковой работы)	Учебный год	2		
23.	Предоставление платных образовательных услуг (разработка программы кружка, плана, графика работы/расписание, ведение таблиц учёта посещаемости занятий)	Учебный год	2		
24.	Наличие в группе детей-инвалидов (справка) и/или детей с ОВЗ по заключению ПМПК и эффективность работы по реализации адаптированной образовательной программе, ИПР	Учебный год	2		

Примечание:

1. Максимальное количество баллов может составлять - _____ (без учета п. 8, 9, 10).
2. При наличии обращений родителей (законных представителей) воспитанников и в случае обоснованных жалоб, допускается снижение количества баллов от 15 – до 25 % на усмотрение комиссии.

4.
3. При наличии дисциплинарных взысканий за отчетный период начисление стимулирующей выплаты за личный вклад работнику может быть отменено или снижена сумма выплаты по решению комиссии.

Педагог _____ (должность)	_____ (подпись) (_____ (расшифровка подписи))	Дата _____ (число) (месяц) (год)
Член комиссии: _____ / _____ (подпись) (расшифровка подписи)	_____ ;	Дата _____ (число) (месяц) (год)
Член комиссии: _____ / _____ (подпись) (расшифровка подписи)	_____ ;	Дата _____ (число) (месяц) (год)
Член комиссии: _____ / _____ (подпись) (расшифровка подписи)	_____ ;	Дата _____ (число) (месяц) (год)
Член комиссии: _____ / _____ (подпись) (расшифровка подписи)	_____ ;	Дата _____ (число) (месяц) (год)

Заведующий МАДОУ «ДС № 32 г. Челябинска» _____ Н.Н. Купорова

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к Положению об оплате труда

работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 32 г. Челябинска»

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности <1>**

заместителя заведующей по учебно-воспитательной работе.

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Баллы
1	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг: - приняли участие в анкетировании - доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:	календарный год		
			более 50% родителей	
			менее 50% родителей	1
			80% и более	2
			низкий	
2	Наличие в учреждении руководителей городских и районных методических объединений	учебный год	за каждого	1
3	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	календарный год	да	1
			нет	
4	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	календарный год	за каждого победителя	0,5
			за каждого призера	0,5

5	Учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой	календарный год	федеральный уровень	1
			региональный, муниципальный	1
6	Наличие воспитанников победителей и призеров перечня (календаря) массовых мероприятий, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней	учебный год	за каждую победу (коллективную или индивидуальную)	0,5
7	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней	календарный год	3 и более мероприятий	1
			1-2 мероприятие	1
8	Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе образовательного учреждения	календарный год	федеральный уровень	1
			региональный, муниципальный	1
			районный	1
9	Внесение данных в информационные системы	учебный год	высокий уровень (своевременное и качественное внесение данных)	1
			недостаточный уровень (наличие фактов несвоевременного и некачественного внесения данных, независимо от количества информационных систем)	0
10	На базе учреждения реализуются услуги дополнительного образования для детей в возрасте от 5 лет и старше в рамках взаимодействия с муниципальными	учебный год	да	1

4.

	учреждениями дополнительного образования (контингент учреждения дополнительного образования)			
11	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	2
			средний	1
			низкий	0
12	Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Показатель динамики в снижении заболеваемости	учебный год	положительный	2
			без изменений	1
			отрицательный	0

Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности заместителя заведующей по АХЧ

	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1	Санитарно-гигиенические условия		
1.1.	Организация работ: по уборке помещений и территории; . Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов; Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	4.0 4.0 2.0	
1.2.	Отсутствие или уменьшение количества пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния	5.0	
1.3.	Выполнение заявок работников на устранение технических неполадок в помещениях ДОУ.	5.0	
1.4.	Организация работ по выполнению норм и требований по охране труда в ДОУ	5.0	
1.5.	Организация контроля за работой младшего и обслуживающего персонала	5.0	
2.	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении		
2.1.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния; • контроль за работой ночных сторожей (ведение журнала); • ведение журнала по ежедневному осмотру помещений и территории ДОУ на предмет безопасности(подвала, теплоузла, территории); • проверка запорных устройств на входных дверях, замков на воротах и калитках • Выполнение приказов и распоряжений заведующей по обеспечению режима безопасности; 	5.0 5.0 5.0 5.0	
2.2.	Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по пожарной безопасности, охране труда.	5.0	

3. Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества МАДОУ			
3.1.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности МДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение, связь и др.).	3.0	
3.2.	<ul style="list-style-type: none"> • наличие и рабочее состояние приборов учета тепло-, энергоносителей; • соблюдение лимитов; 	3.0 3.0	
3.3.	Своевременность подготовки к ремонтным работам: <ul style="list-style-type: none"> • Составление дефектных актов и расчет предстоящих работ; • приобретение материалов; • контроль за качеством ремонта; • контроль за соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности охраной труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей во время проведения ремонтных работ; • своевременное списание строительных материалов. 	3.0 3.0 3.0 3.0 3.0	
3.4.	<ul style="list-style-type: none"> • Приобретение материальных ценностей, постановка на учет; • Хранение и эксплуатация; • Списание. 	3.0 4.0 3.0	
3.5.	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших в качестве пожертвования от физических лиц, УС Работа с воспитателями по оформлению материальных ценностей, приобретенных родительскими комитетами для нужд групп.	3.0 3.0	
ИТОГО:		100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности главного бухгалтера**

№ п.п	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1. Бухгалтерское сопровождение деятельности учреждения	1.1. Формирование информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового и управленческого учета.	5.0	
	1.2. Сотрудничество с ГРБС (МКУ Управление образования КДО), финансовым отделом и отделом экономики администрации КДО, отделом статистики: -своевременное выполнение требований предоставления информации;	8.0 8.0	
	1.3. Качество разработки финансовой документации: -ПФХД, -штатного расписания и тарификации -различных форм отчетности	5.0 5.0 5.0	
	1.4.Своевременное перечисление налогов и сборов	8.0	
	1.5. Контроль за проводимой инвентаризацией	5.0	
	1.6. Своевременное и качественное предоставление отчетности	8.0	
	1.7. Качественное ведение документации обеспечение ее сохранности.	5.0	
	1.8. Своевременное начисление заработной платы, отпускных работникам ДОУ	5.0	
	1.9.Своевременность расчетов с персоналом по оплате труда	5.0	
	2.1.Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и коллег по поводу конфликтных ситуаций.	5.0	
	2.2..Содержание рабочего места и закрепленного помещения в чистоте и порядке: -кабинета (архивный материал, его систематизация) -ресурсосбережение (электроэнергия, водо- и теплоснабжение)	8.0 7.0	
	2.3. Отсутствие объективных жалоб на работу главного бухгалтера	8.0	

ИТОГО:	100%
---------------	-------------

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности заместителя главного бухгалтера**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Обеспечение своевременной обработки поступающей и отправляемой документации	10.0	
2.	Отсутствие замечаний на правильность формирования, хранения и сдачи дел в архив	10.0	
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий главного бухгалтера и руководителя в установленные сроки	10.0	
4.	Качественное ведение финансовой и отчетной документации	10.0	
5.	Отсутствие нарушений: правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности;	5.0 2.0 3.0	
6.	Отслеживание поступления родительской платы, выплаты компенсации части родительской платы, на расчет питания детей и сотрудников.	10,0	
7.	Обеспечение прохождения служебной документации в максимально короткие сроки	10.0	
8.	Успешное взаимодействие с организациями (своевременное предоставление и обработка актов сверок)	10.0	
9.	Сохранность компьютерного оборудования, образцовое содержание своего рабочего места	10.0	

10.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, взаимопомощь.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности бухгалтера**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Обеспечение своевременной обработки поступающей и отправляемой документации	10.0	
2.	Отсутствие замечаний на правильность формирования, хранения и сдачи дел в архив	10.0	
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий главного бухгалтера и руководителя в установленные сроки	10.0	
4.	Качественное ведение финансовой и отчетной документации	10.0	
5.	Отсутствие нарушений: правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности; количество времени затраченного на повышение качества работы.	4.0 2.0 2.0 2.0	
6.	Обеспечение прохождения служебной документации в максимально короткие сроки	10.0	
7.	Сохранность компьютерного оборудования, образцовое содержание своего рабочего места	10.0	
8.	Соблюдение норм питания в ДОУ	10.0	
9.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с	10.0	

	производственной необходимостью, взаимопомощь.		
10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности делопроизводителя**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	10.0	
2.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	10.0	
3.	Обеспечение своевременной организации работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства, в том числе приказов и распоряжений руководства.	10.0	
4.	Обеспечение соответствующего режима доступа к документам и использования информации, содержащейся в них	10.0	
5.	Своевременное размещение информации в Е- услуги, на сайте сетевой город. Образование	10.0	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на ведение делопроизводства	10.0	
7.	Сохранность компьютерного оборудования, образцовое содержание своего рабочего стола	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; • количество времени затраченного на повышение качества работы. 	5.0 5.0 5.0	

		5.0	
		5.0	
9.	Активное участие в общественных мероприятиях	10,0	
	ИТОГО:	100%	

Перечень критериев и показателей

оценки эффективности деятельности специалиста отдела кадров

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний Руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	10.0	
2.	Своевременная подготовка проектов приказов, трудовых договоров и т.п	10.0	
3.	Качественное ведение кадрового делопроизводства (своевременное оформление трудовых книжек, личных дел и т.п.)	10.0	
4.	Обеспечение трудовых прав работников, в т.ч. информационно-разъяснительная индивидуальная работа с работниками	10.0	
5.	Исполнение обязанностей не входящих в профессиональную деятельность	10.0	
6.	Подготовка предложений по управлению ресурсами	10.0	
7.	Сохранность компьютерного оборудования, образцовое содержание своего рабочего места	10.0	
8.	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов учреждения	10.0	
9.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; • количество времени затраченного на повышение 	3.0 2.0	

	качества работы.	3.0 2.0	
10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

Перечень критериев и показателей

оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала

(помощник воспитателя)

	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1	Участие в организации воспитательно- образовательного процесса		
1.1.	Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	10.0	
1.2.	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта	10.0	
1.3.	Участие в проведении культурно-массовых мероприятий (праздники, утренники)	10.0	
1.4.	Участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	10.0	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и родителей	10.0	
1.6.	Отсутствие нарушений:		

	<ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности 	<p style="text-align: center;">4.0</p> <p style="text-align: center;">2.0</p> <p style="text-align: center;">2.0</p> <p style="text-align: center;">2.0</p>	
2	Организация обеспечения санитарного состояния		
2.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений со стороны руководителя.	10.0	
2.2.	Отсутствие нарушений Сан П и Н за несоблюдение: <ul style="list-style-type: none"> • режима питания; • установленных норм выдачи блюд; 	5.0	
2.3	Качественная обработка посуды	5.0	
2.4	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей.	5.0	
2.5.	Отсутствие травм воспитанников во время проведения режимных моментов под руководством помощника воспитателя.	5.0	
2.6.	Активное участие в общественных и ремонтных работах.	5.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности шеф-повара**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи.	10.0	
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	10.0	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд.	10.0	
4.	Отсутствие замечаний: на санитарно-техническое состояние пищеблока	10.0	
5.	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	10.0	
6.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам снятия остатков продуктов.	10.0	
7.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб.	10.0	
8.	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы кухонного оборудования	10.0	
9.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности. 	5.0 5.0 5.0 5.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности дворника**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10.0	
2.	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках.	10.0	
3.	Качественная уборка территории	10.0	
4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	10.0	
5.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
6.	Обеспечение эффективного использования материалов и оборудования при уборки территории	10.0	
7.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; 	10.0 10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности кастаняши, швей**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря.	10.0	
2	Соблюдение графика смены белья, спецодежды.	10.0	
3.	Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды.	10.0	
4.	Пошив костюмов для проведения развлечений, их хранение.	10.0	
5.	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии.	10.0	
6.	Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания.	10.0	
7.	Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности.	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; • количество времени затраченного на повышение качества работы . 	5.0 5.0 5.0 5.0	
9.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности кладовщика**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов.	10.0	
2.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов.	10.0	
3.	Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля.	10.0	
4.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	10.0	
5.	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	10.0	
6.	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиНа	10.0	
7.	Осуществление надлежащего контроля за сохранностью принятых в подотчет материальных ценностей.	10.0	
8.	Соблюдение сроков сдачи документов в бухгалтерию учреждения.	10.0	
9.	Активное участие в общественных мероприятиях.	10.0	
10.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда • требований противопожарной безопасности; 	3.0 2.0 2.0 3.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности УСП**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние	10.0	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10.0	
3.	Качественная уборка помещений	10.0	
4.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
5.	Обеспечение эффективного использования материалов и оборудования при уборке учреждения	10.0	
6.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований по охране жизни и здоровья детей; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; • количество времени затраченного на повышение качества работы. 	10.0 10.0 10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности сторожа**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10.0	
2.	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках.	10.0	
3.	Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в учреждение.	10.0	
4.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	10.0	
5.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
6.	Проверка запорных устройств на входных дверях и замков на воротах и калитках.	10.0	
7.	Своевременный осмотр территории на предмет безопасности.	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; 	10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности кухонного рабочего**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний: <ul style="list-style-type: none"> • на санитарно-техническое состояние пищеблока; • выполнение графиков уборки пищеблока • обработки посуды. 	10.0 10.0 10.0	
2.	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	10.0	
3.	Сохранность кухонного оборудования	10.0	
4.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, взаимопомощь.	10.0	
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10.0	
6.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; 	10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	10.0	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10.0	
3.	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	10.0	
4.	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках	10.0	
5.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
6.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.	10.0	
7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка; • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности; 	10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности повара**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи.	10.0	
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	10.0	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд.	10.0	
4.	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	10.0	
5.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам снятия остатков продуктов.	10.0	
6.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб.	10.0	
7.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа	10.0	
8.	Обеспечение безаварийной, бесперебойной работы кухонного оборудования	10.0	
7.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности 	10.0 5.0 5.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности вахтера**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Соблюдение пропускного режима в здании и на территории ДОУ (строгий учет посетителей ДОУ)	10.0	
2.	Сохранность и правильное использование инвентаря и имущества.	10.0	
3.	Отсутствие случаев кражи имущества по вине вахтера	10.0	
4.	Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в учреждение.	10.0	
5.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	10.0	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу и замечаний на несоблюдение установленного графика дежурства		
7.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности 	10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

Перечень критериев и показателей
оценки эффективности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений прачечной	10.0	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу машиниста со стороны администрации и сотрудников	10.0	
3.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика и объема смены белья	10.0	
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей, ведению документации по их движению, по обеспечению сохранности инвентаря	10.0	
5.	Оптимизация и рациональное использование энергоресурсов (водоснабжение, энергоснабжение)	10.0	
6.	Участие в общественных мероприятиях, общественно-полезном труде	10.0	
7.	Выполнение обязанностей отсутствующего работника, взаимозаменяемость.	10.0	
8.	Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • правил внутреннего трудового распорядка • требований охраны труда; • требований противопожарной безопасности 	10.0 10.0 10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности заведующего хозяйством**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	10.0	
2.	Обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	10.0	
3.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	10.0	
4.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	10.0	
5.	Отсутствие нарушений: правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности; количество времени затраченного на повышение качества работы.	3.0 2.0 3.0 2.0	
6.	Обеспечение контроля за соблюдением чистоты в помещениях и на прилегающей территории	10.0	
7.	Своевременное и качественное проведение текущих и косметических ремонтов	10.0	
8.	Соблюдение режимов хранения товарно- материальных ценностей.	10.0	
9.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, взаимопомощь.	10.0	
10.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности инженера-программиста**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения	10.0	
2.	Обеспечение бесперебойной работы обслуживаемой техники	10.0	
3.	Наличие электронного документооборота с учреждением	10.0	
4.	Заполнение и предоставление отчетов в электронной форме	10.0	
5.	Отсутствие нарушений: правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности; количество времени затраченного на повышение качества работы.	2.0 3.0 2.0 3.0	
6.	Предоставления документации по запросам руководителя и вышестоящей организации	10.0	
7.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, взаимопомощь.	10.0	
8.	Проведение консультационных работ по вопросам работы сайтов .	10.0	
9.	Своевременная установка сертификатов на программное обеспечение.	10.0	
10.	Своевременное устранение технических неполадок технических неполадок в работе ПК.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности контрактного управляющего**

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	%
1.	Составление планов закупок и планов-графиков	10.0	
2.	Организация осуществления отдельных закупок	10.0	
3.	Своевременное внесение изменений в план закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	10.0	
4.	Контроль процесса осуществления закупок, исполнение плана закупок	10.0	
5.	Качественная подготовка документации для размещения в ЕИС об осуществлении закупок.	10.0	
6.	Своевременное размещение информации о закупках в ЕИС	10.0	
7.	Отсутствие нарушений: правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности; количество времени затраченного на повышение качества работы.	3.0 2.0 3.0 2.0	
8.	Предоставления документации по запросам руководителя и вышестоящей организации	10.0	
9.	Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью, взаимопомощь.	10.0	
10.	Отсутствие предписаний, актов , протоколов об административных правонарушениях в сфере закупок.	10.0	
	ИТОГО:	100%	

<1> Размеры стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются до 100% от должностного оклада, с учетом вышеперечисленных критерий и показателей оценки эффективности работы.

4.

Выплата стимулирующего характера за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения.

При отсутствии стимулирующей части фонда оплаты на фонд оплаты труда стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается приказом заведующего ДООУ.