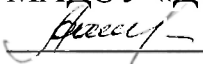


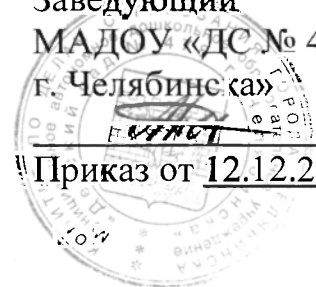
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 478 г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего
собрания работников
МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска»
 О.А. Афанасьева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «ДС № 478
г. Челябинска»

 А.В. Перель
Приказ от 12.12.2022 № 222 - У

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад № 478 г. Челябинска» (далее Положение), разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 с изменениями от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 18.12.2012 № 39/11, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 22.11.2022 № 34/139. 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.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска» (далее Учреждение), учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов 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 и Челябинской области, 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 трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер должностного оклада работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения в процентах к должностным окладам, 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 2 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. 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. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), согласно приказа 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 определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

13. Месячная заработная плата педагогическим работникам определяется путём умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

$S_{з.пл}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка педагогической работы в неделю;

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

16. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) выполненные в порядке 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.

Размер оплаты за один час отсутствующего работника определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов на плановую норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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).

17. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) 40 часов в неделю руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и обслуживающему персоналу;
- 2) 36 часов в неделю воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу;
- 3) 30 часов инструктору по физической культуре;
- 4) 25 часов в неделю воспитателям групп компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи;
- 5) 20 часов в неделю учителям-логопедам;
- 6) 24 часа в неделю музыкальному руководителю.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим

профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

21. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, устанавливаются в соответствии с письмом Минтруда Российской Федерации от 20.05.2014 года № 15-1/ООГ-486 «О предоставлении гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными (опасными) 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» с изменениями от 04.06.2013г.:

- за работу во вредных (опасных) условиях труда - 4, 8, 12 процентов.

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными (опасными) 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».

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

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

аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда в размере 8 процентов – повару, шеф-повару, машинисту по стирке белья, кухонному рабочему.

22. 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 и премиальных выплат.

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

23. 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 - не менее 50% от оклада.

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 - не менее 5% от оклада за отработанную смену.

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 смены:

- воспитателям общеразвивающих групп – за 4,48 часа;

- воспитателям компенсирующих групп – за 5 часов.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

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

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

- работникам, 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.

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 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата труда за работу в ночное время работникам Учреждения составляет 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Доплаты за работу в ночное время не могут включаться в тарифную ставку (оклад) работника и начисляются отдельно.

6) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы по адаптированной основной образовательной программе в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья педагогическому и вспомогательному персоналу Учреждения непосредственно занятому в группах компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи – в размере 20% к должностному окладу.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

25. 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, приложениями 2, 5 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 учреждений 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.

Показатели и критерии эффективности работы (Приложение 5 к настоящему Положению) разработаны 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 здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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

27. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

28. Премияльные выплаты устанавливаются:

1) воспитателям, помощникам воспитателей Учреждения, реализующего программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - ежеквартально в размере 30%, выплаты производятся ежеквартально в месяце, следующем за отчетным;

2) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, учебный год, календарный год) - в размере до 150% (бухгалтер, инспектор по кадрам, инспектор по гигиеническому воспитанию, специалист по охране труда, инженер-программист, контрактный управляющий), младшему обслуживающему персоналу до 200%, выплаты производятся ежеквартально в месяце, следующем за отчетным;

3) разовые премии за участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня - в размере до 100%, выплаты производятся ежеквартально в месяце, следующем за отчетным;

4) в связи с общероссийскими праздниками - в размере 5000 (пять тысяч) рублей, выплаты производятся в месяце, следующем за отчетным,

5) персональной юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) в размере 5000 (пять тысяч) рублей, выплаты производятся в месяце, следующем за отчетным.

29. Премии устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном размере в пределах ФОТ.

30. Размер премии по итогам работы за отчетный период определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ, в соответствии с разработанными критериями (Приложение 5).

31. Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей.

32. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

- 1) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;
- 2) наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- 3) несчастного случая с ребенком;
- 4) не исполнения одного-двух показателей для премирования на 10% - 20%.

33. Лишение работника премии полностью или частично производится за период, когда было допущено нарушение, оформляется приказом руководителя и согласовывается с представительным органом трудового коллектива.

34. Работникам, проработавшим не полный расчетный период, премия по итогам работы за отчетный период выплачивается за фактически отработанное время.

35. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

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

37. 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.

38. Оценка сложности труда руководителя Учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 3 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителя Учреждения 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 учреждением, по ходатайству районного управления образования.

40. 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

41. Размер должностного оклада руководителя Учреждения по типу муниципального учреждения относится к 3 группе по оплате труда.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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 4 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

43. 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 4 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности 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.

44. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), 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».

45. 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 - Комитета 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.

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

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

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

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

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

49. 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 4 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. 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, с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения и приложения 4 к настоящему Положению.

51. 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. Заключительные положения

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

53. 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 Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения – педагоги, помощники воспитателей, а также их непосредственный руководитель - старший воспитатель.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения – руководитель, главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХЧ.

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых Учреждению 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.

IX. Оказание материальной помощи

55. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

56. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

57. При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана в размере не менее 4000,00 (четыре тысячи) рублей за год в следующих случаях:

- 1) на оздоровление (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- 2) в связи с отпуском;

3) в связи со смертью близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником).

58. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с представительным органом работников. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5 300

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6 230
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	6 480
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 845

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6 700
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	6 970
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	7 175

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; юрист-консульт	7 550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 560

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 100

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7 370

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9 990
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	11 300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13 320
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	15 710

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских
и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	7 370

Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 700

Заведующий



А.В. Перель

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры 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 ДОУ	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ¹	
1)	Педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам- психологам, старшему воспитателю) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	20 30
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: - воспитателям - помощникам воспитателей	1000 рублей 500 рублей
4)	- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150

2)	По итогам работы за отчетный период обслуживающему персоналу	до 200
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Примечания:

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.

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

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

3. 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;
- 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.

Заведующий



А.В. Перель

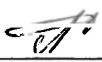
Приложение 3
к приказу МАДОУ «ДС № 478
г. Челябинска» от 12.12.2022 № 222 - У
«Об утверждении Положения об оплате
труда и стимулирующих выплатах»

Показатели оценки сложности руководства
МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- сенсорной комнаты		15
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5

	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
8.	Наличие учебно-опытных участков, теплиц	за каждый вид	20

Заведующий



А.В. Перель

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации». «Отличник народного просвещения»	10
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

¹При 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 - 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, в соответствии с разработанными показателями,
оценивающими эффективность труда работника.

Заведующий



А.В. Перель

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат
работникам МАДОУ «ДС № 478 г. Челябинска»

Согласно пункта 25 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах:

«25. 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 представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели и критерии эффективности работы (приложение 5 к настоящему Положению) разработаны 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 здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от

28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

- 2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

- 1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

- 0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Выплата премии производится в процентном отношении окладу или в фиксированном размере. Устанавливаются в зависимости от суммарного количества баллов.

Установление премиальной выплаты по итогам работы производится по результатам исполнения показателей оценки работ работников Учреждения по должностям:

№	Должность	1балл=	100%=
1	Воспитатель	3,8%	26 баллов
2	Узкие специалисты	4,2%	24 баллов
3	Старший воспитатель	4,5%	22 баллов
4	Главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам	5%	20 баллов
5	Заместитель заведующего по АХЧ, инструктор по ГВ, помощник воспитателя	5,5%	18 баллов
6	Работники пищеблока, кастаньяша	6,2%	16 баллов
7	Сторож, вахтер, машинист по стирке белья, рабочий	8,3%	12 баллов

При отсутствии финансирования или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе уменьшить размер премиальных выплат по итогам периода.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Основной персонал	
Воспитатели	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	6. Организация качественного взаимодействия с родителями:
	- привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах;

	- качество информационных материалов;
	- отсутствие родительской задолженности по оплате
	7. Своевременность и качество оформления документации
	8. Участие педагога в методической и инновационной деятельности
	9. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, Учреждения
	10. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга, диагностики)
	11. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	12. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения
	13. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга, диагностики)
	6. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	7. Организация качественного взаимодействия с родителями
	8. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	9. Продуктивное участие педагога в методической и инновационной деятельности
	10. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	11. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения
	12. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Административный персонал	
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	3) Укомплектованность педагогическими кадрами согласно штатного расписания
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение

Старший воспитатель	трудоустройства
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	6. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	7. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, инновационной работе и других мероприятиях различного уровня
	8. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе района, города)
	9. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения
	10. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	11. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Главный бухгалтер	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение натуральных норм питания
	3) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	6. Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	7. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
	8. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	9. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	10. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости

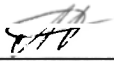
Старший воспитатель	трудоустройства
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	6. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	7. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, инновационной работе и других мероприятиях различного уровня
	8. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе района, города)
	9. Активное участие педагога в общественной жизни Учреждения
	10. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	11. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Главный бухгалтер	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение натуральных норм питания
	3) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	6. Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	7. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
	8. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	9. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	10. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости

Заместитель заведующего по АХЧ	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	3) Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений, зафиксированных актами надзорных органов)
	4. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов
	5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	6. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса
	7. Информационная открытость (сайт, информационные стенды)
	8. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	9. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Вспомогательный персонал	
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение натуральных норм питания
	3) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
	4. Организация контроля выполнения СанПиН работниками Учреждения
	5. Своевременность и качество оформления документации
	6. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	7. Информационная открытость (сайт, информационные стенды)
Работники бухгалтерии, инспектор по кадрам	8. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения
	9. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение натуральных норм питания
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов

	4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	6. Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	7. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
	8. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	9. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения
	10. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Помощники воспитателя	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Проведение генеральных уборок отличного качества
	4. Положительные результаты проверок санитарного состояния помещений группы
	5. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	6. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса
	7. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	8. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения
Работники пищеблока, кладовщик	9. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение натуральных норм питания
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН
	4. Высокое качество приготовления пищи
	5. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	6. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
	7. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)

	временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Кастелянша	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин
	4. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	5. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций
	6. Своевременное выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	7. Активное участие работника в общественной жизни Учреждения
Обслуживающий персонал (плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья)	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами Учреждения
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	4. Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда
	5. Положительные результаты проверок надзорных организаций
	6. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)

Заведующий



А.В. Перель

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 283065556778247684513821978221916535412716623625

Владелец Перель Анна Владимировна

Действителен с 10.12.2024 по 10.12.2025