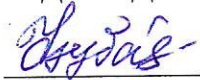


**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 86 г. Челябинска»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

 Ф.А. Рамазанова
«03» 02 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

С.З. Тишина
2025 г.

**Положение
об оплате труда работников
МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»
(в новой редакции от 31.01.2025 г.)**

Челябинск
2025

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее по тексту Положение) устанавливает порядок оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» (далее МБДОУ).

1.2 Целью настоящего Положения является: улучшение качественных показателей, материальная заинтересованность и социальная защищенность работников, рост профессионального мастерства сотрудников.

1.3 Правовой основой настоящего Положения являются нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с изменениями;
- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Федеральный закон Российской Федерации от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с изменениями;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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»;
- решение Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 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 г. № 18\7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями;
- решение Челябинской городской Думы от 27.10.2020 г. № 13/4 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7» Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»;
- решение Челябинской городской Думы от 29.10.2024 г. № 3/111 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7» Об утверждении Положения

об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»;

- решение Челябинской городской Думы от 17.12.2024 г. № 5/21 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»;

- решение Челябинской городской Думы от 24.01.2025 г. № 6/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7» Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»;

- приказ Комитета по делам образования город Челябинска № 2454-у от 16.09.2024 г. «О внесении изменений в приказ Комитета по делам образования города Челябинска от 20.09.2016 г. № 1725-у»;

- письмо Комитета по делам образования города Челябинска от 27.09.2024 г. № 01/7865 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7» Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- письмо Комитета по делам образования города Челябинска от 18.09.2024 г. № 02/7587 «Об установлении единовременной стимулирующей выплаты молодым специалистам»;

- материалы специальной оценки условий труда;

- Устав МБДОУ;

- приказ МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» от 15.02.2021 г. № 32 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников».

1.4 Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ.

1.5 Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска», включает в себя размеры 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, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6 Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.7 Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, надбавки к ставке заработной платы) работника МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

1.8 Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, на оказание муниципальных услуг.

1.9 Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.10 Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с системой оплаты труда.

1.11 Выплаты заработной платы работникам, производятся не реже чем каждые полмесяца, днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа.

2 Основные условия оплаты труда

2.1 Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются по профессиональным квалификационным группам (Приложение 1).

2.2 Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

2.3 Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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» с изменениями.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю,
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре,
- 36 часов в неделю – воспитателям групп общеразвивающей и оздоровительной направленности.

Нормы часов административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 40 часов в неделю.

2.4 Установление заработной платы педагогических работников осуществляется по результатам тарификации. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5 Месячная заработная плата остальных работников исчисляется путем прибавления к основному окладу выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6 В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7 Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

3 Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1 Почасовая оплата труда педагогов МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, за фактически отработанное время.

3.2 Размер оплаты за один час педагогической работы вычисляется по формуле:

(Оклад педагога + % за квалификационную категорию + выплата за работу с детьми дошкольного возраста) x 12 месяцев / годовую норму часов работы педагога при пяти дневной рабочей неделе.

3.3 Сторожа́м устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом устанавливается один год. Расчет часовой ставки производится из среднемесячного количества рабочих часов за год. Тарифная ставка (часовая тарифная ставка) вычисляется по формуле:

Должностной оклад сторожа / (норма рабочего времени в часах в текущем году / 12 месяцев).

Расчет доплаты за работу в ночное время и оплаты часов работы в праздничные дни производится по норме часов текущего месяца.

Оплата сверхурочной работы в повышенном размере производится 1 раз в год по итогам работы учетного периода.

4 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

4.2 Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска».

4.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом заведующего. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как на год, так и на определенный срок в зависимости от содержания и (или) объема выполненных работ.

4.4 Размер компенсационных выплат не может быть меньше, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам проведения специальной оценки условий труда:

- повар структурного подразделения – 4%;

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

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 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 соответствует 15%.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи всем работникам детского сада.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

- доплата за работу в выходные или праздничные нерабочие дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные нерабочие 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 праздничный нерабочий 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 праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 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;

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 оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством российской Федерации, сторожам 20%.

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

- 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;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, а именно: за работу в образовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении составляет 20% от должностного оклада.

5 Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1 Для поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а именно:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения

и отдельных категорий работников;

- премиальные выплаты.

5.2 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням или в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (Приложение № 2 «Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам», «Критерии эффективности работы сотрудника для установления выплат стимулирующего характера»).

5.3 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего учреждения, на основании протокола решения Комиссии по выплатам стимулирующего характера по показателям и критериям оценки труда работников. Средства, предусмотренные в фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего и премиального характера, распределяются между сотрудниками на основании «Критериев эффективности работы сотрудника для установления выплат стимулирующего характера», где каждому критерию соответствует определенное количество баллов, устанавливаемых Комиссией по выплатам стимулирующего характера.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

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

5.5 При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение следует за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Установление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится по следующим показателям:

- за сложность, напряженность. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон и устанавливается в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням или в абсолютных размерах;

- за выполнение особо важных (срочных) работ. Выплата производится на время выполнения особо важных (срочных) работ и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом заведующего;

- за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, без освобождения от основной работы. К дополнительной работе, не входящей в круг должностных обязанностей работника, относятся работы, которые осуществляются в течение рабочего времени без освобождения от работы, определенной трудовым договором (проведение работы по дополнительным образовательным программам, участие в проведении ремонтных работ, участие в проведении массовых развлекательных мероприятий, работы по озеленению и благоустройству территории детского сада, изготовление костюмов для проведения праздников и т.п.).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням или в абсолютных размерах.

Установление стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ производится за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон и устанавливается в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням или в абсолютных размерах.

Установление стимулирующей выплаты за стаж работы, выслугу лет производится педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже в данных должностях:

- до года в размере 5% должностного оклада;
- от 1 года до 3 лет (включительно) в размере 10% от должностного оклада;
- от 3 до 5 лет (включительно) в размере 15% от должностного оклада,
- от 5 лет и выше в размере 20% от должностного оклада.

Для определения стажа работы в данной должности, дающего право на установление данной выплаты, суммируются все периоды работы в муниципальных образовательных учреждениях (в том числе период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет), реализующих образовательную программу дошкольного образования независимо от перерывов в работе. Выплата устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Установление стимулирующих выплат молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы:

- 1 год – 60 000 рублей;
- 2 года – 100 000 рублей;
- 3 года – 140 000-рублей.

Установление стимулирующих выплат, учитывающих особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, производится педагогическим работникам:

- за I квалификационную категорию 20% от должностного оклада
- за высшую квалификационную категорию 30% от должностного оклада;
- работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях 15% от должностного оклада, согласно п. 34 ст. 2 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Присмотр и уход за детьми представляет собой комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня;

- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (выплата производится пропорционально фактически отработанному времени по основному месту работы, по основной занимаемой должности):

- воспитателям 3 000,00 рублей,
- помощникам воспитателя 1 500,00 рублей.

Установление премиальных выплат производится:

- по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, года, а также единовременно:
- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), с уходом на пенсию;
- в связи с праздничными общероссийскими датами, праздниками - «День дошкольного работника», «Международный женский день», «День защитника Отечества».

5.6 Премииальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Процентное содержание премии или начисление ее в абсолютных величинах определяется приказом руководителя и может составлять учебно-вспомогательному персоналу до 150%, а младшему обслуживающему персоналу до 200% от должностного оклада.

Расчет премиальных выплат за квартал, год представлен в Приложении № 5. Премииальные выплаты за квартал, год могут быть установлены в абсолютных величинах, но не более одного должностного оклада.

5.7 Установление премиальной выплаты производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и целевых показателей эффективности работы сотрудников.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудника для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев и год:

Педагогический персонал:

- за высокие достижения в деле воспитания и обучения детей (подтверждающие материалы)
- за отсутствие детского травматизма и создание безопасного образовательного пространства
- наличие травматизма
- за высокие показатели в организации работы по оздоровлению и снижению заболеваемости
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей
- за подготовку и участие, победу в педагогических мероприятиях (на уровне ДООУ, района, города)

- за творческий подход в решении творческих задач поставленных перед коллективом
- за участие и победу в конкурсах и фестивалях различного уровня
- за подготовку прогулочных участков к работе в летний, зимний периоды
- за внедрение инновационных технологий в образовательный процесс
- за подготовку к новому учебному году
- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей
- за общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях
- за участие в субботниках
- своевременная родительская плата
- создание условий для реализации ФГОС ДО
- удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг
- за ведение сайта образовательного учреждения
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей
- отсутствие больничных листов
- за качественную организацию адаптационной работы с детьми до 3 лет (июнь-декабрь)
- за качественную подготовку музыкального зала для проведения мероприятий
- за качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (подтверждающие материалы)
- работа по привлечению детей и родителей к занятиям по дополнительному образованию, направленных на развитие познавательной активности
- за качественную оценку образовательного процесса в ДОО родителями (законными представителями)

Помощники воспитателей:

- содержание группы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений групповой комнаты;
- сохранность оборудования и инвентаря;
- отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям (законным представителям).

Заместитель заведующего по АХР, инспектор по кадрам, контрактный управляющий, программист:

- своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса;
- высокое качество организации и проведения ремонтных работ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОО (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. п.);
- оперативное устранение возможных аварий;
- своевременная отчетность;
- качественное ведение документации;
- контроль качества поставляемых продуктов;
- работа с поставщиками;
- увеличение объема работы;
- обеспечение бесперебойной работы техники МБДОУ;
- Своевременная настройка работы оборудования, настройка сайтов, необходимых в работе МБДОУ.

Дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

- Выполнение требований СанПиН;

- содержание территории и здания ДООУ в надлежащем состоянии;
- своевременное и качественное устранение неполадок;
- личный вклад в оснащение ДООУ;
- отсутствие жалоб;
- ответственное отношение к оборудованию;
- корректное поведение с детьми, сотрудниками, родителями (законными представителями).

Повар, подсобный рабочий (кухонный рабочий):

- Своевременное выполнение обязанностей с надлежащим качеством, отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока, в соответствии с требованиями СанПиН;
- высокое качество приготовления пищи;
- строгое выполнение технологии приготовления пищи;
- сохранность оборудования;
- увеличение объема работы;
- отсутствие жалоб со стороны проверяющих органов и родителей (законных представителей).

Сторож:

- сохранность здания и оборудования;
- оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций;
- отсутствие жалоб;
- отсутствие порчи, потери имущества ДООУ;
- надлежащее соблюдение трудовой дисциплины.

Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер:

- Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности;
- Высокая результативность работы с внебюджетными средствами (от приносящей доход деятельности) соблюдение финансовой дисциплины;
- Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений и т.п.);
- Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;
- Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике ДООУ;

6 Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

6.1 Заработная плата заведующего МБДОУ (руководителя) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Должностной оклад заведующего МБДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Оценка сложности труда заведующего, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего. Группа

по оплате труда заведующего утверждается Комитетом по делам образования города Челябинска. Изменение группы по оплате труда заведующего осуществляется в случае изменения сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов (Приложение 3).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему приказом председателя 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.

6.3 Должностной оклад заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера МБДОУ устанавливаются по приказу заведующего МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

6.4 Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру устанавливаются заведующим 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 разделов настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

6.5 Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» (Приложение 4).

7 Материальная помощь

7.1 Материальная помощь может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда постоянно работающим работникам в целях социальной поддержки в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий, землетрясение, пожар, наводнение и др. чрезвычайные обстоятельства;
- длительное и дорогостоящее лечение, оздоровление;
- смерть сотрудника (материальная помощь выплачивается его семье) или его ближайших родственников (родителей, супруга/супруги, детей);
- при несчастных случаях (авария, травма);
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), свадьбой, рождением ребенка;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника и отработавшего в данном учреждении не менее 11 месяцев.

При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

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

7.3 Материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» является разовой выплатой в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей в связи с каким-либо фактором (ситуацией), выплачивается не более двух выплат в год.

8 Заключительные положения

8.1 Штатное расписание МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения, окладах (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2 Настоящим Положением на основании ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации утвердить форму расчетного листка, применяемого при расчете по оплате труда с сотрудниками МБДОУ (Приложение 6)

8.3 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4 Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.5 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе

приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.6 Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска» и не должно противоречить ему.

8.7 Настоящее Положение вступает в силу с 01.02.2025 г.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным группам должностей работников образования, установленный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	8 274

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	12 231
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	16 308
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	19 220

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	7 956

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист), юрисконсульт	8 799
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование « ведущий »	9 974

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23926

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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 гигиеническому воспитанию	9 449

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 799

Примечание: Должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименование 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; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; кухонный работник, подсобный рабочий; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; кастелянша	7 218

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	7 488

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность (показатели оценки сложности в приложении) Размер выплаты = Стимулирующий фонд в рублях : Сумма баллов работников x Количество баллов работника	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (показатели оценки личного вклада в приложении) Размер выплаты = Стимулирующий фонд в рублях : Сумма баллов работников x Количество баллов работника	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ¹ :	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - до 1 года - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	5 10 15 20
2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год при стаже работы - 1 год - 2 года - 3 года	60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей

¹ Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:								
1)	Выплата педагогическим работникам: - I квалификационную категорию - 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 (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования): - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	3 000 рублей 1 500 рублей							
5.	Премияльные выплаты:								
1)	по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) <table><tr><td>Размер выплаты</td><td>=</td><td>Стимулирующий фонд в рублях</td><td>:</td><td>Сумма баллов работников</td><td>x</td><td>Количество баллов работника</td></tr></table> - премия за высокие достижения в деле воспитания и обучения детей; - премия за отсутствие детского травматизма и создание безопасного образовательного пространства; - премия за высокие показатели в организации работы по оздоровлению и снижению заболеваемости; - премия за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - премия за подготовку и участие в Неделе педагогических достижений (на уровне ДОУ, района, города); - премия за творческий подход в решении творческих задач поставленных перед коллективом; - премия за участие и победу в конкурсах и фестивалях различного уровня; - премия за подготовку прогулочных участков к работе в летний, зимний периоды; - премия за внедрение инновационных технологий в образовательный процесс; - премия за подготовку к новому учебному году; - премия за работу не входящую в круг должностных обязанностей; - премия за общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях; - премия за участие в субботниках; - своевременная родительская плата; - создание условий для реализации ФГОС ДО; - удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг; - за ведение сайта образовательного учреждения; - за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - работа по привлечению детей и родителей к занятиям по дополнительному образованию, направленных на развитие познавательной активности;	Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд в рублях	:	Сумма баллов работников	x	Количество баллов работника	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд в рублях	:	Сумма баллов работников	x	Количество баллов работника			

	- за качественную организацию адаптационной работы с детьми до 3 лет; - за качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - за качественную подготовку музыкального зала для проведения мероприятий; - работа по привлечению детей и родителей к занятиям по дополнительному образованию, направленных на развитие познавательной активности; - за качественную оценку образовательного процесса в ДОУ родителями.	
2)	Разовые премии (уральский коэффициент не начисляется): в связи с праздничными общероссийскими датами (при наличии фонда заработной платы): 23 февраля – День защитника Отечества 8 марта – Международный женский день «День дошкольного работника»	1000 руб. (основные работники) 500 руб. (совместители)
3)	по итогам работы за отчетный период: - итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу; - премия за участие в выставках, конкурсах, мероприятиях ДОУ, района, города; - премия за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - премия за подготовку к новому учебному году; - премия за подготовку прогулочных участков к работе в летний и зимний периоды; - премия за работу не входящую в круг должностных обязанностей; - премия за интенсивность работы в летний, зимний периоды (полив цветника, мытье малых форм, песочниц, подрезка кустов, покос травы, побелка, обильные снегопады, сосульки на карнизе, ледовые постройки); - премия за отсутствующего работника без освобождения от основной работы (отсутствие в течение календарного месяца); - премия за отсутствие детского травматизма и создание безопасного образовательного пространства; - премия за помощь в организации образовательного процесса; - премия за участие в субботниках; - за качественное приготовление пищи, сервировки стола; - санитарное содержание помещений в соответствии с СанПин; - содержание оборудования в исправном состоянии, бережное отношение к оборудованию	Расчет в баллах согласно критериям, до 150% от оклада До 200% от оклада
4)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%

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

№ п/п	Критерии эффективности	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Оцениваемый период	Оценка	Бал- лы	Показатель педагога (факт)	Баллы по администр (факт)
1.	Посещаемость	Выполнение детодней	Методика расчета. Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по табелю): $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	1 полугодие/ 2 полугодие	Посещаемость свыше 90% -100%	5		
					Посещаемость от 80% до 89,9%	3		
					Посещаемость от 75% до 79,9%	1		
					Посещаемость менее 75%	0		
		Заболеваемость	Методика расчета . Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$	1 полугодие/ 2 полугодие	Заболеваемость 0%	5		
					Заболеваемость до 5%	4		
					Заболеваемость 5-9,9%	3		
					Заболеваемость 10-14,9%	1		
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей	Качественное ведение образовательного процесса. Знание и строгое выполнение инструкций по охране труда	Отсутствие травм	1 полугодие/ 2 полугодие	Заболеваемость 15-16,9 %	0		
					100%	1		
					до 100%	0		
3.	Качество образовательного процесса	Участие педагога в конкурсах	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 полугодие/ 2 полугодие	Город	2		
					Район	1		
					ДОУ	0,5		

	Качественное пополнение развивающей среды. Создание условий для образовательного процесса в группах в соответствии с ФГОС	Развивающая среда соответствует теме недели	1 полугодие/ 2 полугодие	Соответствует	5		
				Не соответствует	0		
4.	Использование современных технологий и форм работы с педагогами, родителями, законными представителями (круглый стол, мастер-класс, презентации, открытые мероприятия)	Материалы мероприятий, выступлений, грамоты	1 полугодие/ 2 полугодие	Город	5		
				Район	3		
				ДОУ	1		
5.	Качественное ведение документации (табель посещаемости детей, и календарные перспективные планы образовательного процесса, сведения о родителях, годовой отчет)	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	Да	1		
				Нет	0		
6.	Изготовление и применение наглядного, дидактического и раздаточного материала	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	Да	1		
				Нет	0		
7.	Своевременная родительская плата	Анализ кассового сбора	Устанавливается по итогам работы за месяц	Да	1		
				Нет	0		
8.	Своевременное оформление уголков	Аналитическая информация	1 полугодие/ 2 полугодие	Да	1		
				Нет	0		

	для родителей, актуальность оформления материалов	должностных обязанностей							
10.	Работа за отсутствующего воспитателя			Устанавливается по итогам работы за месяц	100%	5			
					50%	2,5			
					Менее 50%	1			
					Более 75%	2			
9.	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	Отсутствие жалоб	Наличие отзывов	1 полугодие/ 2 полугодие	Менее 75%	0			
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания	Жалобы со стороны коллег, администрации, родителей		1 полугодие/ 2 полугодие	Да	1			
10.					Нет	0			
	Организация двигательной активности детей в группах и на участке	Аналитическая информация		1 полугодие/ 2 полугодие	Да	1			
11.					Нет	0			
Итого баллов:									

Воспитатель / /

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

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

Музыкальный руководитель

/

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

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

Помощник воспитателя _____ /

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

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

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

Итого баллов:

Старший воспитатель

/ _____ /

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

№ п/п	Составляющая критерия	комментарий	Самооценка в баллах от 0 до 10	Оценка администрации
Выплаты за качество выполняемых работ (ежемесячно). Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период.				
1	Обеспечение соответствия санитарно-гигиеническим нормам состояния помещений, участков и оборудования ДОУ Ведение документации (по СанПиН)	Учитывается отсутствие замечаний со стороны контролируемых лиц, жалоб воспитателей и родителей		
2	Эффективная работа с младшим обслуживающим персоналом.	Инструктажи, подбор и расстановка кадров		
3	Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	Перечислите мероприятия по выполнению замечаний и предложений контролируемых органов		
4	Своевременное обеспечение ДОУ оборудованием, моющими и дезинфицирующими средствами, обеспечение внутреннего мониторинга цен.	Что приобретено, наличие мониторинга цен.		
5	Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию.	Перечислите заявки и их исполнение		
6	Работа по энергоэффективности	Сравнительный анализ потребления: тепло, вода, электроэнергия		
7	Ведение документации	Учитывается отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.		

8	Сохранность материальных ценностей	Инвентаризация, своевременная постановка на учёт и списание			
9	Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей группы	Перечислите мероприятия			
10	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях ДОУ, района, города	Дата, название мероприятия			

Итого баллов:

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

Заместитель заведующего по АХР / _____ /

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

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

Программист _____ /

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

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

Ведущий бухгалтер (бухгалтер) _____ / _____

Критерии эффективности деятельности
повара

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

Повар

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
кладовщика

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Показатель работника (факт)	Баллы по администрации (факт)
1.	Отсутствие жалоб на качество и свежесть продуктов питания со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	10		
2.	Обеспечение продукции сертификатами (отсутствие замечаний по результатам контроля).	До 10		
3.	Санитарное состояние помещений кладовых	10		
4.	Своевременное ведение журналов учёта температурного режима холодильного оборудования, влажности кладовых	До 10		
5.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	10		
6.	Строгое соблюдение условий хранения продуктов, товарного соседства.	5		
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	5		
8.	Сохранность вверенных материальных ценностей, отсутствие недостач.	До 10		
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	До 10		
10.	Соблюдение техники безопасности	10		
11.	Выполнение правил приёма, хранения и выдачи продуктов на пищеблоке.	10		
	Максимальное количество баллов	100		

Кладовщик

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
подсобного рабочего (кухонного рабочего)

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

Подсобный рабочий (кухонный рабочий)

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
плотника

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

Плотник

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
инспектора по кадрам

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

Инспектор по кадрам

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
инструктора по гигиеническому воспитанию

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

Инструктор по гигиеническому воспитанию

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

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

Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
сторожа

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

Сторож

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
дворника

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

Дворник

/ _____ /

Критерии эффективности деятельности
юриста (контрактный управляющий)

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

Контрактный управляющий

/ _____ /

Критерии эффективности (педагогические работники)

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

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

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

Критерии эффективности (сотрудники)

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

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

Группы по оплате труда по итогам оценки сложности труда руководителей

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

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

Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	49 260	46 280	43 145	37 024	33 889

Перечень и размеры выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых главному бухгалтеру

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1	2	3
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
	Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ	До 50%
-	интенсивная и своевременная работа на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов http://zakupki.gov.ru/	
-	интенсивная и своевременная работа на официальном сайте РФ для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://www.bus.gov.ru/	
-	оформление и участие в проведении закупок товаров, работ, услуг конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок учреждением	
-	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций	
-	разработка нормативно-правовых Документов и методических рекомендаций по МБДОУ (Положения, анкеты, опросники, правила, инструкции, методические рекомендации)	
-	своевременное размещение о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте ДОУ в сети интернет	
2	Выплата за качество выполняемых работ	
	Выплата за личный вклад работника в Достижение эффективности работы учреждения	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
-	соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	
-	отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	
-	качественное обеспечение безаварийной работы систем жизнеобеспечения учреждения, экономное использование энерго-теплоресурсов	
-	своевременное и качественное оформление Документации в рамках учебно-воспитательной работы	
-	своевременное и качественное представление месячных,	

	квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности	
-	целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств в рамках муниципального задания (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода)	
3	Премияльные выплаты	Расчет в баллах согласно критериям, не более 100% от оклада
-	По итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год	
-	К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), с уходом на пенсию	
-	К праздничным общероссийским датам - «День Дошкольного работника», «Международный женский день», «День защитника Отечества»	

Расчет квартальной и годовой премиальной выплаты

1. Расчет квартальной премиальной выплаты:

$\% \text{ квартальной премии} / 100 \times \text{расчетная база} / 3,$

где: расчетная база - сумма окладов за 3 предыдущих месяца квартала.

2. Расчет годовой премиальной выплаты:

$\% \text{ годовой премии} / 100 \times \text{расчетная база} / 12,$

где: расчетная база - сумма окладов за 12 предыдущих месяцев года.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 86
г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

_____ Ф.А. Рамазанова
« » 20 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «ДС № 86 г. Челябинска»

С.З. Тишина
« » 20 г.

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

ФНО _____ таб № _____

Организация: _____

Подразделение: _____

К выплате:

Должность:

Оклад _____

(тариф):

(тариф):

[illegible]

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на
конец

0,00

Общий облагаемый Доход: _____

Вычетов на детей: _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 628506515016902569792391934856447641823023447165

Владелец Тишина Светлана Зайнулловна

Действителен с 20.11.2024 по 20.11.2025